

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лидинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 2025.10.20 11:51:25
Уникальный программный ключ:
5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f37326b9926

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Защита в чрезвычайных ситуациях»



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

к практическим занятиям по дисциплине

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Махачкала
2025

УДК 614.8
ББК 68.9

Методические указания к выполнению практических работ по дисциплине «Социальное взаимодействие техносферной безопасности» для студентов направления подготовки 20.03. 01 «Техносферная безопасность» всех форм обучения.

В данном пособии рассматриваются вопросы, касающиеся состояния окружающей человека среды, представлены факторы, связанные с деятельностью человека и оказывающие негативное влияние, рассматриваются методы, позволяющие сохранить безопасность техносферы.

Печатается по решению Ученого Совета факультета Нефти, газа и природообустройства ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

Составитель:

Магомедова С.Г., к.т.н., ст. преп. кафедры «ЗвЧС»

Рецензенты:

Месрбян Н.Х., ст.преп., зав. кафедрой «ЗвЧС»,

.....

Рекомендовано к публикации Научно-методическим советом ФГБОУ ВО ДГТУ

Протокол №_____ от _____ марта 2025 г.

Содержание

Введение.....	4
Практическая работа № 1. Личность в обществе. Пути саморазвития и самосовершенствования.....	6
Практическая работа № 2. Место эмоций в управлении поведением человека. Психологическая характеристика стресса.....	13
Практическая работа № 3. Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти влияния.....	24
Практическая работа № 4. Классификация и структура малых групп и межгруппового взаимодействия.....	28
Практическая работа № 5. Побочные» эффекты технического прогресса. Их социально-политическая природа.....	39
Практическая работа № 6. Техногенные опасности и их источники.....	44
Практическая работа № 7. Психологические особенности лидерства в коллективе. Типы и функции лидер. Основные качества лидера.....	54
Практическая работа № 8. Основные функции управленческой деятельности, их психологическое содержание.....	65
Заключение.....	75
Список используемой литературы.....	76

Введение

На современном же этапе развития биосферы Земли осознание жизни как таковой сконцентрировано именно на человеке. Человек господствует над биосферой, масштабы его деятельности соизмеримы с мощными геологическими процессами целых эпох, поскольку именно человек своей деятельностью влияет на самые тонкие механизмы управления равновесием планеты. Естественно считать, что, вмешиваясь в такие механизмы управления, человек должен преисполняться не пафосом своего могущества, а глубоким пониманием этих процессов и величайшим чувством ответственности.

Отсутствие этических коррекций на способы «покорения» человеком природы, отсутствие научной обоснованности границ «все возрастающих потребностей человека», отсутствие качественно новых оценок в области целесообразного равновесия между «выгодой человека» и поступательной устойчивостью развития биосферы как формы сотрудничества жизненных форм и ее материального субстрата (вещества планеты). Отсутствие решимости людей пересмотреть первый постулат потребления «больше - значит лучше», отсутствие рассмотрения серьезной альтернативы «человек - покоритель природы» и «человек - раб природы», отсутствие глубоких изысканий в области содружества человека и природы на общей эволюционной траектории Земли, в области поиска форм коэволюции техносферы и биосферы - вот условия, в которых неограниченным ускорением осуществляется технический прогресс и в рамках которых следует организовывать серьезное и честное рассмотрение программы выживания цивилизации.

Важно учесть еще одно обстоятельство: в условиях постоянного возрастания масштабов техносферы антропогенная деятельность становится существенным фактором органической эволюции. В связи с этим возникает

задача разработки концепции, которая учитывала бы качественное своеобразие наступившего периода в развитии органического мира.

В последнее время все чаще высказываются мнения относительно того, что антропогенные изменения среды, нарушающие это динамическое равновесие и вызывающие дестабилизацию биогеоценозов, в эволюционной перспективе, вероятно, для целостности биосферы представляют большую опасность по сравнению с уничтожением отдельных видов растений и животных. Протекание эволюции возможно лишь в условиях сохранения целостности биосферы. Без сохранения функциональной целостности биосферы и ее способности к саморегуляции в течение всего процесса биологической эволюции прогресс живого невозможен. Отсюда следует одна из современных точек зрения: «...до каких бы высот не поднималась человеческая мысль, нам никуда не уйти от своей биологической сущности. А это значит, что неограниченный социально-технический прогресс возможен лишь как частный момент общего прогресса жизни на Земле».

Следует иметь в виду, что нигде в природе, кроме самого человечества, не существует питающего канала для производственных процессов. И именно человечество оказалось включенным в функцию перераспределения энергии и вещества от природы к техносфере.

Техносфера, лишённая поддержки человечества, не способна к саморазвитию, а способна лишь к саморазрушению, поскольку не включена в естественные циклы планеты. Техносфера, поощряемая к развитию человеком, по мере своего разрастания разрушает природные процессы эволюции.

Таким образом, опережение роста средств технического воздействия на геологическую среду над средствами ее защиты во все возрастающих масштабах приводит к замене естественных условий жизни человека на искусственные, что может иметь для него весьма печальные последствия. Поэтому необходим контроль за мерой роста технопроцессов и нарушением

ими естественных процессов.

Практическая работа № 1.

Тема: Личность в обществе. Пути саморазвития и самосовершенствования

Цель: закрепить теоретические знания.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание на следующие теоретические аспекты:

- личность как субъект отношений и деятельности;
- профессионально-личностный рост - процесс и результат деятельности;
- непрерывное образование как ключевой фактор профессионально-личностного роста в современном мире

Краткие теоретические материалы:

Личность – одна из самых сложных категорий научной психологии, используемая для оценки специфических аспектов, психологических качеств и индивидуальных проявлений человека. Данная категория является многогранной и не имеет однозначного определения, поэтому в содержании первой главы представлен обзор понятия "личность" как одного из модусов человеческой реальности, а также отражены концепции личности западноевропейских, американских и отечественных ученых.

Основные понятия главы: личность, индивид, субъект, индивидуальность, теории личности, саморазвитие, развитие, становление, формирование, ценностные ориентации, мотив, потребность, воля, целеполагание, личностные смыслы, самоутверждение, самосовершенствование, самопознание, самоактуализация, самопринятие, самопрогнозирование, барьеры саморазвития.

Реалии человеческого существования: индивид, субъект, личность, индивидуальность, универсум

Для того чтобы осуществить всестороннюю характеристику категории

"Личность", необходимо представить ее определение и разграничить такие понятия как "Индивид", "Субъект деятельности", "Личность", "Индивидуальность" и выявить их соотношение между собой.

В индивиде проявляются общие для всех людей свойства и признаки, общевидовые свойства, обуславливающие генотип, на базе которого в течение жизни формируется фенотип.

Личность - саморегулирующаяся динамическая функциональная система непрерывно взаимодействующих между собой свойств, отношений и действий, складывающихся в процессе онтогенеза человека, феномен общественного развития, конкретный живой человек, обладающий сознанием и самосознанием. Структура личности - целостное системное образование, совокупность социально значимых психических свойств, отношений и действий индивида, сложившихся в процессе онтогенеза и определяющих его поведение как поведение сознательного субъекта деятельности и общения.

Личность характеризуется:

1. активностью (стремлением выйти за собственные границы, расширить сферу деятельности);
2. направленностью (устойчивой доминирующей системой мотивов);
3. глубинными смысловыми структурами, обуславливающими сознание и поведение;
4. степенью осознанности своих отношений к действительности (установки, отношения и т.д.).

Личность не исчерпывается своеобразием биологических характеристик. Человек, в отличие от животного, может в любой момент своей жизни сказать «нет» своим витальным (биологическим) потребностям, т.к. выступает в качестве субъекта сознания и самосознания, как субъект общественных отношений. Индивидом рождаются, личностью становятся в системе социальных отношений. Индивидуальность человека проявляется в том особом уникальном способе, в котором он проявляет свой личностный

потенциал, т.е. заложенные в нем коммуникативные, познавательные, ценностные и творческие возможности.

Под индивидуальностью подразумевается совокупность социально значимых отличий человека от других людей. Таким образом, индивидуальность – это неповторимое своеобразие конкретной личности во всей совокупности ее унаследованных и приобретенных специфических особенностей.

В науке до сих пор царит неразбериха в использовании понятий "человек", "индивид", "индивидуальность", "субъект" и "личность". В одних случаях эти понятия отождествляются, в других – противопоставляются. Коренным, родовым, исходным понятием является понятие человек – биосоциальное существо, воплощающее высшую ступень развития жизни, субъект общественно-исторической деятельности. Человек является системой, в которой физическое и психическое, генетически обусловленное и прижизненно сформированное, природное и социальное образуют нерасторжимое единство.

Так, в качестве особой проекции человека Б.Г. Ананьев выделял его индивидуальность. Человек как **индивид**, по его мнению, предстает в своих возрастно-половых, индивидуально-типических свойствах, в динамике психофизиологических функций, в структуре органических потребностей.

Высшая интеграция индивидных свойств человека представлена в темпераменте и задатках.

В индивиде проявляются общие для всех людей свойства и признаки, общевидовые свойства, обуславливающие генотип, на базе которого в течение жизни формируется фенотип.

"Человек как субъект, – пишет А.В. Брушлинский, – это высшая системная целостность всех его сложнейших и противоречивых качеств, в первую очередь психических процессов, состояний и свойств, его сознания и бессознательного". Субъектность представлена пятью составляющими:

желанием (потребности, мотивы), чувством, разумом (познавательные процессы), характером, способностями.

Становление человека субъектом собственной жизнедеятельности – освоение норм и способов человеческой деятельности, правил общежития, основных смыслов и ценностей совместной жизни людей.

Широко употребляемым в психологии является понятие **личности**. Личность – это, прежде всего, персонализированная, самоопределившаяся самость среди других, для других и тем самым – для себя.

"Понятие личности, – пишет А.Н. Леонтьев, – выражает целостность субъекта жизни... но личность представляет собой целостное образование особого рода. Личность не есть целостность, обусловленная генотипически: личностью не рождаются, личностью становятся...".

Б.Г. Ананьев отмечает, что личность есть относительно поздний продукт общественно-исторического и онтогенетического развития человека. Подобно тому, как начало индивида – долгий и многофазный процесс эмбриогенеза, так и начало личности – долгий и многофазный процесс ранней социализации индивида, наиболее интенсивно протекающий на 2-3 годах жизни.

Личность – это человек как представитель общества, определяющий свободно и ответственно свою позицию среди других. Личные ценности, свобода, самостоятельность, ответственность, достоинство личности, перспективы, стратегия жизни и цели составляют психологические образования личности. Личность характеризуется:

- активностью (стремлением выйти за собственные границы, расширить сферу деятельности);
- направленностью (устойчивой доминирующей системой мотивов);
- глубинными смысловыми структурами, обуславливающими сознание и поведение;
- степенью осознанности своих отношений к действительности (установки, отношения и т.д.).

Индивидом рождаются, личностью становятся в системе социальных отношений. Индивидуальность в психологии принято считать высшим синтезом, интегральным результатом жизненного пути человека; это своеобразие и неповторимость человека как индивида, как субъекта личности.

Человек как индивидуальность - это уникальная, самобытная личность, реализующая себя в творческой деятельности. Человек как индивидуальность раскрывается в самобытном, авторском "прочтении" социальных норм жизни, в выработке собственного, сугубо индивидуального (уникального и неповторимого) способа жизни, своего мировоззрения, собственного лица, в следовании голосу собственной совести.

По мнению гуманистов, структуру самости составляют:

- ощущение собственного тела;
- ощущение самоидентичности;
- чувство самоуважения, основанное на осознании успешности в достижении различных целей;
- расширение самости за счет осознания внешних объектов как "моих" или "связанных со мной";
- образ себя, способность представлять себя и думать о себе;
- рациональное управление самим собой;
- стремление к самосовершенствованию.

Универсум есть полнота человеческой реальности; человек как универсум эквивалентен актуальной и потенциальной бесконечности, в ней человек предстает как микрокосм, как индивидуальность, тождественная человеческому роду. Универсум как форма целостной организации человека в психологии специально не выделялась.

Вместе с тем указания на специфические проявления человека, не определяемые его индивидными, субъектными, личностными и индивидуальными свойствами, в философской, психологической, религиозной, художественной литературе встречались во множестве. К такого

рода явлениям относятся поступки человека во благо всего рода, руководимые высшими ценностями жизни, существования. Жертвенность, подвижничество суть формы проявления человека как универсума. Таким образом, в процессе **саморазвития личности** все компоненты ее структуры имеют свою функцию:

1. Процесс самопознания пробуждает высшие потребности личности (потребность в саморазвитии, самоутверждении, достижении и т.д.), которые, в свою очередь, актуализируют смыслообразующие мотивы деятельности, в которых заключаются значение и смысл саморазвития для личности.
2. Направленность указывает пути саморазвития личности, согласно ее интересов, склонностей и мировоззренческих убеждений.
3. Темперамент, типологические и характерологические особенности личности обуславливают качественное своеобразие и способы реализации процесса саморазвития.
4. Способности обеспечивают быстроту и эффективность этого процесса.
5. Воля мобилизует психофизиологические ресурсы личности для преодоления внутренних и внешних преград достижения целей саморазвития.

Саморазвитие – это поэтапный процесс, в котором каждый этап проявляется в определенной форме.

Выделяют три формы саморазвития: самоутверждение, самосовершенствование, самоактуализация.

Универсум как форма целостной организации человека в психологии специально не выделялась. Вместе с тем указания на специфические проявления человека, не определяемые его индивидуальными, субъектными, личностными и индивидуальными свойствами, в философской, психологической, религиозной, художественной литературе встречались во множестве. К такого рода явлениям относятся поступки человека во благо всего рода, руководимые высшими ценностями жизни, существования.

Жертвенность, подвижничество суть формы проявления человека как универсума.

Процесс саморазвития невозможен без трудностей и кризисов, преодоление которых требует от человека определенных волевых усилий или "силы воли". Воля – наиболее активная сторона сознания, его деятельностное и регулирующее начало, призванное создавать усилие и удерживать его так долго, как это необходимо для достижения цели. Воля проявляется в способности человека к самодетерминации и саморегуляции деятельности. Благодаря воле, человек способен по собственной инициативе, исходя из осознанной необходимости, выполнять действия в заранее спланированной последовательности и с необходимой интенсивностью.

Преодоление препятствий требует усилия воли – особого состояния нервно-психического напряжения, мобилизующего физические, интеллектуальные и моральные силы человека.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение личности и раскройте это понятие.
2. Как соотносятся понятия индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность?
3. Какие элементы входят в структуру личности?
4. В чем суть структурного подхода к пониманию личности А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева?
5. В чем различия понятий мотив и мотивация? Какое из этих понятий трудно изменяемо в личности? Почему?
6. В чем проявляется взаимосвязь воли и сознания?
7. В чем состоит многоаспектность понятия саморазвитие?
8. В каких формах может выступать процесс саморазвития?
9. Назовите механизмы саморазвития. Дайте определение каждому механизму.
10. Что может препятствовать процессу саморазвития личности?

Практическая работа № 2. Место эмоций в управлении поведением человека. Психологическая характеристика стресса

Цель: закрепить теоретические знания.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание на следующие теоретические аспекты:

1. Общая характеристика эмоций.
2. Психологическая характеристика аффектов.
3. Настроение как вид эмоционального состояния.
4. Проблема влияния эмоций на поведение личности.
5. Эмоциональная сфера как многоуровневая система организации поведения.
6. Процесс адаптации- дезадаптации и ее механизмов.

Краткий теоретический материал

Общая характеристика эмоций

Эмоции (в переводе - волнуя, потрясаю) – это психологический процесс субъективного отражения наиболее общего отношения человека к предметам и явлениями действительности, к другим людям, самому себе относительно удовлетворения или неудовлетворения его потребностей, целей и намерений.

Эмоции являются одной из форм отражения сознанием реального мира. Однако эмоции отражают предметы и явления не сами по себе, а в их отношении к субъекту, их значимости. Эмоции обусловлены с одной стороны внутренними потребностями и мотивами, а с другой – особенностями внешней ситуации. Свойства эмоций Субъективный характер эмоций (одно и то же событие у разных людей вызывает разные эмоции).

В эмоциональной сфере выделяют 5 групп эмоционального переживания: аффекты, собственно эмоции, чувства, настроение, стресс.

Эмоции - это непосредственное, временное эмоциональное переживание

какого-либо отношения человека к различным внешним или внутренним событиям. Эмоция как реакция возникает не только на события реальные, но и на вероятные или вспоминаемые. Эмоции более смещены к началу действия и предвосхищают его результат. Все эмоции можно классифицировать по модальности, то есть качеству переживания.

Чувства (высшие эмоции) - особые психол. состояния, проявляющиеся социально обусловленными переживаниями, которые выражают длительное и устойчивое эмоциональное отношение человека к реальным и воображаемым объектам. Их часто называют вторичными эмоциями, так как они сформировались как своеобразное обобщение соответствующих простых эмоций. Чувства всегда предметны. Поэтому их часто классифицируют в зависимости от предметной сферы: Моральные (нравственно-этические). Интеллектуальные, практические.

Психологическая характеристика аффектов

Закон возникновения аффекта - чем мощнее исходный мотивационный стимул поведения, чем больше усилий пришлось затратить на то, чтобы его реализовать, и чем меньше полученный результат, тем сильнее возникающий аффект. Предпосылка возникновения аффекта

- неуравновешенность нервной системы (холерики).
- сужение сознания - человек не может думать ни о чём, кроме того, что вызывает аффективное состояние. путём волевых усилий аффект может быть предотвращён
- нарушение сознания - потеря волевого контроля за своим поведением
- аффективный шок - вплоть до потери сознания. Может быть полная апатия, упадок сил, сонливость, ступор.

Виды аффекта: физиологический; патологический - человек становится очень грубым, агрессивным и оказывается способным на жестокие действия.

В системе эмоциональных переживаний настроение занимает особое место, так как окрашивает всю деятельность человека, все его мировосприятие

и влияет на оценку окружающего.

Настроение в психологии определяется как общее эмоциональное состояние человека, которое не связано с конкретным предметом или ситуацией. Точнее, наше настроение может измениться под влиянием какого-то обстоятельства или события. Но это только толчок, внешний стимул. Объект, испортивший нам настроение, давно исчез из поля нашего зрения, а вот плохое настроение осталось, и будет еще долго отравлять жизнь нам и нашим близким.

Выделяют 3 основные черты, отличающие настроение от других эмоциональных состояний:

Классификация эмоций По знаку: Эмоции делятся на положительные и отрицательные. Примером первых является радость и интерес, примером вторых - страх, гнев, ярость.

По интенсивности и длительности: Настроение - устойчивое эмоциональное состояние человека, окрашивающее в течение некоторого времени все его переживания. В отличие от чувств настроения не имеют явной направленности на какой-то объект.

Аффект - интенсивная, но кратковременная эмоциональная вспышка, захватывающая всю психику человека. Аффект приводит к утрате человеком чувства реальности, навязывая ему необходимость выполнения определенных действий, что сопровождается видимыми изменениями в его поведении. Чаще всего это негативные состояния, которые приводят к бурной эмоциональной разрядке и влекут за собой ощущение усталости, подавленности, депрессии.

По степени мобилизации организма:

Эмоции по воздействию на организм делят на стенические, которые активизируют организм и поднимают настроение (гнев, ярость, восторг), и астенические (тоска, печаль, грусть, стыд), расслабляющие человека и подавляющие активность организма.

По специфическому содержанию (модальности):

Радость - положительное эмоциональное состояние, связанное с возможностью достаточно полно удовлетворить актуальную потребность. В ее основе лежит переживание чувственного удовольствия. У человека радость - социальное чувство, проявлением которого является улыбка.

Страдание - отрицательное эмоциональное состояние, связанное с полученной информацией о невозможности удовлетворения важнейших жизненных потребностей.

Печаль-негативная эмоция, связанная с переживанием негативного факта (смерть, разлука, разочарование).

Гнев -отрицательное эмоциональное состояние, отрицательное по знаку, как правило, протекающее в форме аффекта, и вызываемое внезапным возникновением серьезного препятствия на пути удовлетворения важных для субъекта потребностей.

Отвращение - отрицательное эмоциональное состояние, вызываемое объектами, соприкосновение с которыми вступает в резкое противоречие с нравственными или эстетическими принципами и установками субъекта.

Презрение -отрицательное эмоциональное состояние, возникающее в межличностных взаимоотношениях и порождаемое рассогласованием жизненных позиций, взглядов и поведения субъекта с жизненными позициями, взглядами и поведением объекта чувства.

Страх -отрицательное эмоциональное состояние, появляющееся при получении субъектом информации о реальной или воображаемой опасности.

Страх отличается от тревоги. Особую группу составляют социальные страхи, мешающие человеку нормально адаптироваться в обществе.

Стыд - отрицательное состояние, выражающееся в осознании несоответствия собственных помыслов, поступков и внешности не только ожиданиям окружающих, но и собственным представлениям о подобающем поведении и внешнем облике.

Роль и функции эмоций в деятельности и поведении человека

Функция эмоций - это узкое природное предназначение, работа, выполняемая эмоциями в организме, а их роль (обобщенное значение) - это характер и степень участия эмоций в чем-либо, определяемая их функциями, или же их влияние на что-то помимо их природного предназначения (т. е. вторичный продукт их функционирования).

Роль эмоций для человека может быть положительной и отрицательной. Функция эмоций, исходя из их целесообразности, предопределена природой быть только положительной, иначе, зачем бы они появились и закрепились? Можно возразить, что эмоции могут оказывать на организм и разрушительное воздействие. Но это связано с чрезмерно выраженными сопутствующими эмоциям физиологическими изменениями в организме, связанными не с качеством регулирования (эмоциональным), а с его интенсивностью. Это роль эмоций, а не их функция.

Различия между функцией и ролью отчетливо можно проиллюстрировать на двигательном аппарате, функцией которого является перемещение человека и животных в пространстве, а роль этого перемещения определяется познанием окружения, приближением к источнику питания и овладением им и т. д., т. е. тем, что человек или животное приобретает в процессе выполнения двигательным аппаратом своей функции.

Роль эмоций в управлении поведением и деятельностью:
Отражательно-оценочная роль эмоций. Эта роль эмоций проявляется за счет субъективного компонента эмоционального реагирования (переживания) на начальном этапе произвольного управления (при возникновении потребности и развертывании на ее основе мотивационного процесса) и на конечном этапе (при оценке достигнутого результата: удовлетворении потребности, реализации намерения).

Побудительная роль эмоций. По мнению С. Л. Рубинштейна, "...эмоция в себе самой включает влечение, желание, стремление, направленное к предмету или от него, так же как влечение, желание, стремление всегда более

или менее эмоционально"

Мотивационная роль эмоций. Эмоции играют заметную роль на всех этапах мотивационного процесса: при оценке значимости внешнего раздражителя, при сигнализации о возникшей потребности и оценке ее значимости, при прогнозировании возможности удовлетворения потребности, при выборе цели.

Активационно-энергетическая роль эмоций. Влияние эмоций на физические возможности человека и животных было известно давно. Еще Б. Спиноза писал, что эмоции увеличивают или уменьшают "способность тела к действию".

Деструктивная роль эмоций. Эмоции могут играть в жизни человека не только положительную, но и отрицательную (разрушительную) роль. Они могут приводить к дезорганизации поведения и деятельности человека. Во многих случаях дезорганизующая роль эмоций, очевидно, связана не столько с их модальностью, сколько с силой эмоционального возбуждения. Здесь проявляется "закон силы" И. П. Павлова (при очень сильных раздражителях возбуждение переходит в запредельное торможение).

Коммуникативная роль эмоций. Роль эмоций в когнитивных процессах: Коммуникативная роль эмоций заключается в том, что с их помощью люди могут общаться друг с другом, передавая друг другу важную для их жизни информацию.

Ощущения. Люди, находящиеся в состоянии выраженной депрессии, описывают свои ощущения как притупленные, неяркие, невыразительные: все вокруг как бы окрашивается в оттенки серого цвета, другие цвета становятся бледными, неинтересными, пища кажется безвкусной, пресной или одинаковой на вкус, звуки становятся или приглушенными или чрезмерно громкими, тело наливается непривычной тяжестью, так что каждое движение вызывает чувство дискомфорта. В приподнятом настроении человек, наоборот, ощущает необычайную легкость, все вокруг окрашивается в сочные

цвета, все вызывает интерес и желание действовать, пища приобретает все оттенки вкуса.

Восприятие. Сильные эмоциональные реакции могут существенно влиять на точность и содержание восприятия. Искажения эти могут быть настолько серьезными, что разные люди, бывшие свидетелями сцен с сильным эмоциональным воздействием, могут совершенно по-разному описывать произошедшее. Это обстоятельство хорошо известно следователям по уголовным делам. Влияние эмоционального отношения на восприятие известно всем: когда что-то или кто-то очень нравится, недостатки и изъяны не замечаются, человек их буквально «не видит» и искренне считает, что другие его просто дурачат или завидуют ему.

Мышление. Эмоциональные реакции могут оказывать существенное влияние на процессы мышления. Сильный страх приводит к путанице в мыслях, человек не в состоянии контролировать ход мыслей, допускает множество ошибок, не может выполнить простейших задач.

Память. Лучше запоминается и дольше хранится в памяти эмоционально окрашенный материал — тексты, события, сцены, сами по себе переживания. Материал, не вызывающий эмоционального отклика, интереса, требует для его запоминания большего количества повторений, что находит свое отражение в так называемой «зубрежке». Кроме того сохраняется хуже.

Функции:

Функция побуждения заключается в том, что эмоции не только сигнализируют о потребности или желании, но и с достижением ими определенной интенсивности они настоятельно побуждают субъекта их удовлетворить. Нехватка или несовместимость чего-то с внутренними условиями существования организма или личности вызывает эмоциональные переживания, иногда очень сильные, побуждающие человека действовать.

Подкрепляющая функция заключается в том, что после достижения ситуации, получения предмета или выполнения действия, способных

удовлетворить потребность, возникает состояние, в ряде случаев очень сильное, как награда за достижение цели, которая в свою очередь в дальнейшем становится силой, побуждающей к достижению подобных ситуаций.

Дифференцирующая и синтезирующая функция эмоций проявляется в таких феноменах, как избирательность восприятия, направленность мышления и наличие аффективных комплексов. Именно эмоциональное отношение к происходящему позволяет субъекту отобрать из бесчисленного множества впечатлений те, которые отвечают его насущным потребностям.

Функция мобилизации органов действия и «аварийного» разрешения ситуации ярко проявляется в состоянии аффекта, когда человек совершает действия, по силе и стремительности несопоставимые с его обычными возможностями. В этих же состояниях проявляется и организующая функция эмоций, когда все психические процессы объединяются для достижения цели.

Коммуникативную функцию выполняют, строго говоря, не сами по себе эмоции, а те выразительные движения, которые их сопровождают. У человека и высших животных, ведущих стадный образ жизни, процессы научения, предупреждения друг друга об опасности, побуждения других особей к совершению каких-либо действий и другие формы взаимодействия во многом связаны с выразительными движениями.

Компенсаторная функция эмоций, которая, по П. В. Симонову, состоит в замещении информации, недостающей для принятия решения или вынесения суждения о чем-либо. Возникающая при столкновении с незнакомым объектом, эмоция придает этому объекту соответствующую окраску (нравится он или нет, плохой он или хороший), в частности, в связи с его схожестью с ранее встречавшимися объектами.

Сигнальная функция эмоций состоит в том, что они в сознании человека могут служить сигналами происходящих в данный момент процессов в его организме. Эта функция эмоций имеет прямое отношение к потребностям

человека, к процессу их удовлетворения.

Регулятивная функция выражается в том, что стойкие переживания направляют наше поведение, поддерживают его, заставляют преодолевать встречающиеся на пути препятствия. Регулятивные механизмы эмоций снимают избыток эмоционального возбуждения. Когда эмоции достигают крайнего напряжения, происходит их трансформация в такие процессы, как выделение слезной жидкости, сокращение мимической и дыхательной мускулатуры (плач).

Защитная функция эмоций заключается в том, что в некоторых жизненных ситуациях эмоции могут предохранять организм от различного рода угроз для его благополучия. Предохранительная функция эмоций может проявляться в следующих вещах: эмоции мобилизуют организм на преодоление препятствий, представляющих угрозу для организма, предохраняют организм от перегрузок, экономя энергию, необходимую для жизни.

Большой интерес вызывают исследования эмоциональных нарушений с позиции уровневого подхода. Эмоциональная сфера рассматривается как **многоуровневая система организации поведения.**

В ней выделяются, в зависимости от глубины обеспечиваемого аффективного контакта с окружающей средой, четыре уровня организации поведения. Каждый уровень имеет свою смысловую задачу.

Именно в зависимости от адаптивной задачи определяются механизмы организации поведения: характер ориентировки, тип поведенческих реакций, вклад в тоническую регуляцию психических процессов. Механизмы этих уровней вступают в сложное взаимодействие в целостной системе организации адаптивного поведения. Изменение состояния одного из них может нарушить регуляцию поведения, способствовать формированию таких личностных качеств, которые затрудняют благоприятную социальную адаптацию [9].

Таким образом, анализ исследований эмоций и их роли в регуляции поведения позволяет рассматривать эмоции не только как основную мотивационную систему организма, но и в качестве фундаментальных личностных процессов участвующих в обеспечении адаптивного поведения.

Многими авторами подробно изучены различные проявления дезадаптации, в том числе и эмоциональной, однако актуальной остается проблема роли эмоциональной сферы в процессе адаптации, в структуре адаптивного - дезадаптивного поведения личности.

Особенно важным является исследование процесса адаптации-дезадаптации и ее механизмов в подростковом и юношеском возрасте. Именно подростковый возраст связан с активным формированием личности и ее эмоциональной сферы.

Весь этот период представляет собой значительную перестройку ранее сложившихся психологических структур и возникновение новых. Этот сложный и длительный процесс адаптации подростка к новой социальной ситуации своего развития, сопровождающийся целой гаммой специфических (часто внутренне конфликтных) переживаний, выявляет готовность к адаптивному поведению как фактору личностного развития.

Приведенные выше теоретические положения позволили нам предположить, что эмоциональная сфера является системообразующим компонентом целостной адаптационной системы, обеспечивающей эффективное поведение личности в процессе адаптации.

С целью проверки выдвинутой гипотезы были проанализированы результаты обследования двух групп испытуемых: подростки и юноши, характеризующиеся различными формами отклоняющегося поведения - дезадаптированные (экспериментальная группа); подростки и юноши без выраженных отклонений в поведении - адаптированные (контрольная группа).

При организации исследования нами использовался системный подход как основной принцип психологического изучения личности и ее поведения

[1].

Контрольные вопросы:

1. Расскажите о стрессе как неспецифической реакции организма.
2. Дайте классификацию видов психического стресса.
3. Назовите условия возникновения информационного и эмоционального стресса.
4. В чем заключаются индивидуальные особенности в проявлении стресса?
5. Какие механизмы регуляции психических состояний вы знаете?
6. Какие способы избегания чрезмерного эмоционального напряжения вы знаете?
7. Многоуровневая система организации поведения?

Практическая работа № 3

Тема: Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти влияния

Цель: закрепить теоретические знания.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание на следующие теоретические аспекты:

- социально-психологический климат организации и факторы его формирования;
- факторы влияния на социально – психологический климат в коллективе;
- влияние группы и группового поведения на социально-психологический климат в организации.

Краткие теоретические материалы

Социально-психологический климат организации и факторы его формирования

В процессе осуществления трудовой деятельности, работники систематически подвергаются воздействию стрессовых ситуаций. Однако, если правильно выстроить внутри коллективные отношения через формирование благоприятного социально-психологического климата, можно снизить эти негативные воздействия стресса.

Отношения внутри коллектива строятся на основе психологических портретов работников, их психологических характеристик и особенностей. Поэтому при формировании климата в коллективе особенно важно учитывать мотивационные и психологические профили работников.

«Социально-психологический климат коллектива -качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Создание комфортного психологического климата в коллективе помогает сформировать «коллективный дух, сплочает команду и помогает добиваться общих стратегических целей в рамках трудового процесса. Сотрудники должны чувствовать себя психологически комфортно и руководитель должен приложить все усилия для того, что сформировать лояльность у персонала, поскольку в противном случае, большая текучесть кадров неизбежна.

Существуют признаки того, что климат в коллективе достаточно комфортный (рис.1).



Рис.1 Признаки комфортного коллектива

Если климат в коллективе напряженный, это негативно сказывается на трудовых процессах, сотрудники ходят на работу без особого желания, находятся в постоянном стрессе и под давлением. Это может привести к негативным последствиям, как для сотрудника, так и для организации в целом. Работник становится напряженным, запускает процесс профессионального выгорания, это сказывается на коллегах, на выполнении своих рабочих обязанностей. В последствии, такой

сотрудник способен либо покинуть должность, либо выполнять свои обязанности плохо и это может повлиять на репутацию и прибыль организации. Оценить ситуацию можно по ряду косвенных признаков (рис.2)



Рис. 2. Оценка атмосферы в коллективе

Отражением благоприятного социально - психологического климата в коллективе являются дружеские рабочие отношения между сотрудниками, их взаимодействие и интеграция во благо компании. Формирование такого климата -это сложный и трудоемкий процесс. Он требует от руководителей грамотного и правильного подхода ко всей системе управления, мотивации и контроля персонала. Требуется разработка комплекса мер, который будет нацелен на укрепление отношений внутри коллектива, на формирование корпоративного духа и ответственности. Что касается позиции сотрудников в данном вопросе, то они так же должны приложить все усилия для того, что предложенные руководством мероприятия и методы могли быть

реализованы с наибольшей продуктивностью. Факторы, которые оказывают воздействие на социально – психологический климат (таблица 1).

Таблица 1.- Факторы влияния на социально – психологический климат

Фактор	Описание
Глобальная макросреда	Обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и других условий.
Локальная макросреда	Организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально- ролевых противоречий. Так же влияет степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений.
Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда	Плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятно-психологического климата.
Удовлетворенность работой	Большое значение для формирования благоприятного социально- психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой. Для того чтобы работа была привлекательна для соискателя работодатель обычно повышает степень удовлетворенности условиями труда: оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы.

Помимо вышеуказанных факторов, существуют еще факторы, которые связаны с психологической совместимостью работников. Гораздо лучше наладить отношения способны работники со схожим психологическим портретом.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что формирование социально-психологического климата должно носить комплексный характер.

Влияние группы и группового поведения на социально-психологический климат в организации

Влияние группы на поведение индивида рассматривается в психологии уже давно. В процессе трудовой деятельности все участники трудового процесса занимают свою нишу и их поведение это отражение их роли и предписаний в конкретном коллективе. Степень взаимодействия в рамках данного процесса показана на рисунке 3.

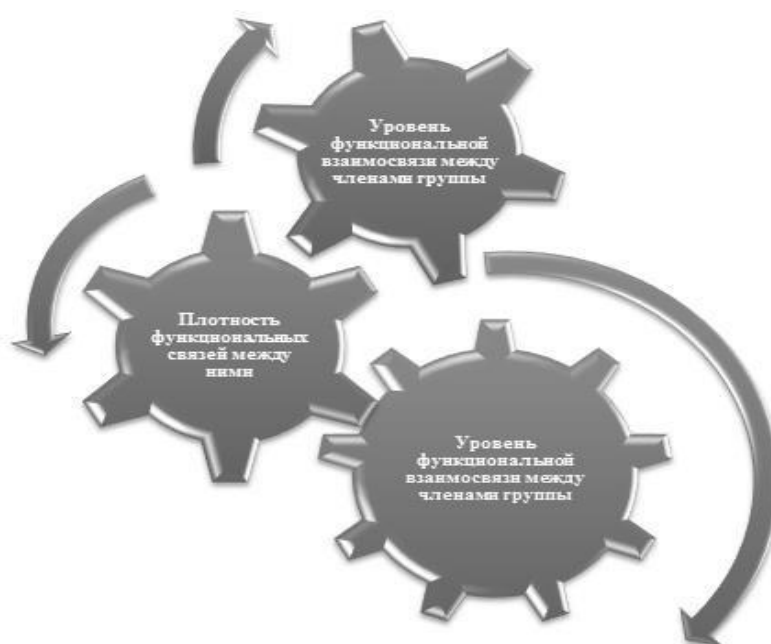


Рис. 3. Параметры взаимодействия групп

Групповое поведение является отражением норм и стандартов конкретного коллектива, что в нем принято, а что нет, причем данные нормы могут сформироваться как под воздействием руководства, так и под воздействием отдельно взятых членов коллектива.

Проблема заключается в том, что иногда, личные интересы определенных участников группы, маскируют под групповые интересы, таким образом, внося дестабилизацию в коллективные отношения и нарушая благоприятный климат. Отношения между персоналом могут

оцениваться по разным критериям, однако, главное, что следует учитывать, проводя подобные оценки, это психологические и мотивационные профили работников. Обладая разными предпочтениями, установками, целями и интересами, работники, так или иначе, влияют на атмосферу в коллективе. Среди аспектов, характеризующих обстановку в коллективе можно выделить следующие (рисунок 4).

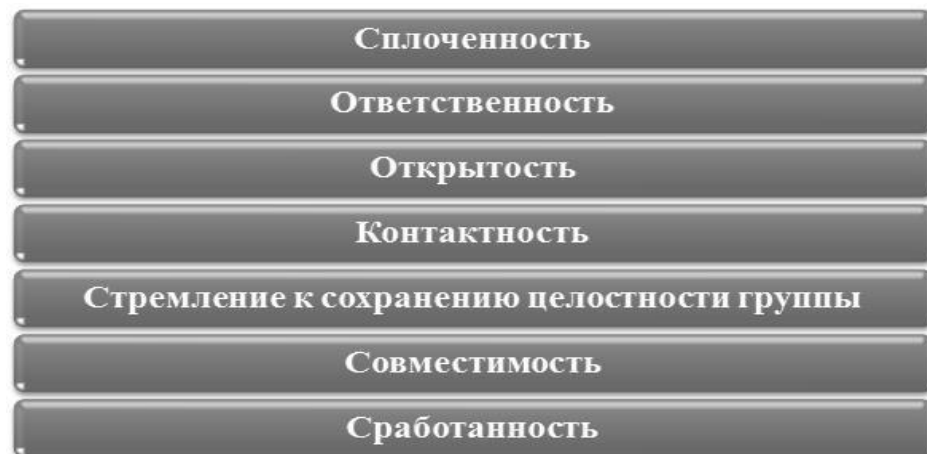


Рис. 4. Аспекты, характеризующие обстановку в коллективе
Данные аспекты говорят о том, что для группового поведения, в рамках влияния на атмосферу коллектива, присущи характеристики, основанные на сплоченности и общих интересах.



Рис. 5. Варианты «силового воздействия при удержании участников группы

Варианты этого силового воздействия показаны на рисунке 5.

Социально- психологический климат не только качественная сторона межличностных отношений, но и отражение эмоционального баланса среди сотрудников. Влияние извне на взаимоотношения внутри группы-это факторы воздействия и на организацию. (таблица 2)

Таблица 2- Факторы влияния на взаимоотношения внутри группы

Внешние факторы	Внутренние факторы
К факторам внешней среды относится экономическая и политическая обстановка в стране. Часть из них оказывает влияние на предприятие в целом, другие же носят локальный характер и имеют различия на уровне регионов и предприятий, например, уровень и условия жизни, сфера культуры. Иначе говоря, речь идет о повседневной жизни, которая и определяет отношение людей к труду.	Внутренняя среда предприятия, или же внутренние условия жизнедеятельности основного коллектива настолько же многообразна, как и внешняя. К элементам, которые наиболее существенно влияют на социально-психологический климат можно отнести следующее: – самоуправление коллектива – информативность – механизм социально-правовой защиты – организация и условия труда – заработная плата – охрана здоровья – стиль работы руководства

Данные факторы формируют внутригрупповые взаимодействия, отношения и перспективы. Под влиянием данных факторов группы либо сплачиваются, либо могут распадаться.

Контрольные вопросы:

1. Аспекты характеризующие обстановку в коллективе.
2. Варианты «силового воздействия при удержании участников группы.
3. Признаки комфортного коллектива.
4. Факторы влияния на взаимоотношения внутри группы.
5. Создание комфортного психологического климата в коллективе.

Практическая работа № 4

Тема: Классификация и структура малых групп и межгруппового взаимодействия

Цель: ознакомление с основными социально-психологическими характеристиками малых групп, теоретическими подходами к исследованию групп.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие о малых группах: структура и динамика отношений.
2. Основные параметры группы. Классификация малых групп.
3. Отношения индивида и группы; межгрупповые отношения.
4. Исследование внутригрупповых отношений.
5. Психологический климат в коллективе.

Понятие о малых группах: структура и динамика отношений

Социальная психология малых групп

Малая группа—это небольшое по размеру объединение людей, связанных непосредственным взаимодействием.

В малых группах происходит формирование личности, проявляются ее качества, поэтому личность нельзя изучать вне группы. Через малые группы осуществляются связи личности с обществом: группа трансформирует воздействие общества на личность, личность воздействует на общество сильнее, если за ней стоит группа.

Выделение малых групп как специфических человеческих общностей (в отличие от больших групп и от выделяемых в последнее время средних по величине общностей) предполагает решение вопроса о количественных границах малой группы. Количественные признаки малой группы- ее нижние и верхние границы определяются качественными признаками малой группы, основными из которых являются: **контактность**—*возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и*

воздействиями и **целостность** —социальная и психологическая общность индивидов, входящих в группу, позволяющая воспринимать их как единое целое.

За нижнюю границу размеров малой группы большинство специалистов принимает три человека, поскольку в группе из двух человек— *диаде*— групповые социально-психологические феномены протекают особым образом. Верхняя граница малой группы определяется ее качественными признаками и обычно не превышает 20-30 человек. Оптимальный размер малой группы зависит от характера выполняемой совместной деятельности и находится в пределах 5—12 человек.

Малые группы являются основным объектом лабораторных экспериментов в социальной психологии. Поэтому необходимо различать группы *искусственные* (или лабораторные), специально создаваемые для решения научных задач, и *естественные* группы, существующие независимо от воли исследователя (рис. 6).

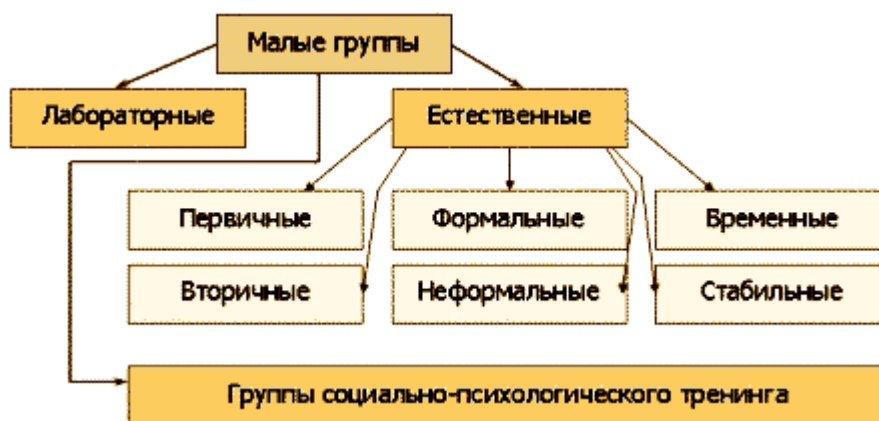


Рис. 6-. Виды малых групп

Среди естественных малых групп наиболее важным представляется выделение групп формальных и неформальных, предложенное Э.Мэйо.

Формальные группы — группы, членство и взаимоотношения в которых, носят преимущественно формальный характер, то есть определяются формальными предписаниями и договоренностями. Формальными малыми группами являются прежде всего первичные коллективы подразделений

социальных организаций и институтов. Организационные и институциональные малые группы представляют собой элементы социальной структуры общества и создаются для удовлетворения общественных потребностей. Ведущей сферой активности и основным психологическим механизмом объединения индивидов в рамках организационных и институциональных, малых групп является совместная деятельность,

Неформальные группы — объединения людей, возникающие на основе внутренних, присущих индивидам потребностей в общении, принадлежности, понимании, симпатии и любви. Примерами неформальных малых групп являются дружеские и приятельские компании, пары любящих друг друга людей, неформальные объединения людей, связанных общими интересами, увлечениями. Формальные и неформальные группы различаются прежде всего по механизмам их образования и по характеру межличностных взаимоотношений. Однако, как и любая классификация, деление групп на формальные и неформальные является достаточно условным. Неформальные группы могут возникать и функционировать в рамках формальных организаций, а группы, возникшие как неформальные, на определенном этапе могут приобретать признаки формальных групп.

По времени существования выделяются группы временные, в рамках которых объединение индивидов ограничено во времени (например, участники групповой дискуссии или соседи по купе в поезде), и стабильные, относительное постоянство существования которых определяется их предназначением и долговременными целями функционирования (семья, трудовые и учебные группы). В зависимости от степени произвольности решения индивидом вопроса о вхождении в ту или иную группу, участия в ее жизнедеятельности и уходе из нее группы делятся на открытые и закрытые.

Развитие малой группы и ее структура

Возникновение и образование малых групп может сильно различаться в зависимости от типа группы. Образование формальных групп происходит, как правило, вне прямой связи с потребностями и желаниями людей объединиться

именно в данной группе. В этом случае правильнее говорить о включении индивидов в существующую или формирующуюся группу. Вхождение индивида в ту или иную формальную группу, диктуется потребностями, не связанными напрямую с потребностью в общении и объединении именно с данными людьми.

Образование неформальных групп, напротив, происходит чаще всего на основе потребностей индивидов в общении. Поэтому в образовании неформальных групп большую роль играют эмоциональная привлекательность и психологическая совместимость людей. При этом основными механизмами, способствующими объединению людей в неформальные группы, являются идентификация, эмпатия, рефлексия и аттракция в процессе общения.

После образования группы, как формальной, так и неформальной, наступает процесс развития малой группы. В современной социальной психологии этот процесс понимается как процесс закономерной смены этапов с различными доминирующими тенденциями во внутригрупповых отношениях (объединения или интеграции и разъединения или дифференциации).

Отличительными признаками развития группы являются: направленность (содержание групповых целей, мотивов и ценностей); организованность; коммуникативность (интеллектуальная, волевая и эмоциональная); стрессоустойчивость.

Целостными характеристиками группы выступают также сплоченность, референтность, психологический климат, формы лидерства, внутри- и межгрупповая активность. Высшей точкой этого является коллектив, характеризующийся единством направленности, организованности и коммуникативности, а низшей — группа-конгломерат (только что сформированная группа людей, у которой отсутствуют все эти признаки). На этом континууме предлагается выделять следующие этапы развития группы:

- номинальная группа (формальное объединение людей для

решения поставленных социальных задач);

- группа-ассоциация (начало межличностного объединения на основе эмоциональных отношений);
- группа-кооперация (высокий уровень единства в деловых отношениях);
- группа-автономия (высокий уровень единства как в деловых, так и в эмоциональных отношениях);
- группа-корпорация (изоляция и концентрация активности ее членов только на узкогрупповых целях).

Особенностью коллектива как высшего уровня развития группы является его интеграция с другими группами на основе направленности на более общие и широкие социально значимые цели. Динамика развития коллектива — это сложный процесс, содержащий как периоды быстрого продвижения по соответствующим этапам, так и периоды длительного пребывания на одном уровне и даже его снижение. При этом отношения в группе могут характеризоваться антипатией, конфликтностью и агрессивностью как формами проявления дезинтеграции.

В сфере деловой активности выделяются следующие этапы:

- ориентировка в задаче и поиск оптимального способа ее решения;
- эмоциональные реакции и противодействие требованиям, предъявляемым членам группы в связи с решением задачи;
- открытый обмен информацией для достижения взаимопонимания и поиска способов решения задачи;
- принятие решения и совместные действия по его реализации. В сфере межличностной активности выделяются:
- взаимная ориентировка членов группы на действия друг друга и выработка взаимоприемлемого поведения;
- «внутренний конфликт», связанный с нарушением взаимодействия;
- преодоление разногласий и конфликтов и развитие групповой сплоченности;
- возникновение функционально-ролевой согласованности; соответствующей

содержанию групповой задачи.

В обеих сферах изменения протекают взаимосвязанно, а возникающие конфликты рассматриваются как механизмы группового развития.

Процессы взаимодействия и развития малых групп приводят к различным типам исходов: к формированию групповых структур. Во-первых, члены группы становятся лично знакомы и известны друг другу. Развиваются чувства симпатии и антипатии и формируется более или менее стабильная структура социоэмоциональных отношений и предпочтений.

Во-вторых, благодаря групповой композиции, члены группы распределяются по позициям большего или меньшего доминирования и по степени вклада в реализацию и выполнение групповых задач и целей. Если ко времени формирования групповой композиции структура влияния, лидерства или структура социальной власти не сформировалась, то часто группа проходит период борьбы за власть.

В ряде случаев члены группы «отбирают» друг у друга формальные роли и зачастую формальные роли подкрепляются неформальными, такими как «болтун», «помощник», «молчун», «насмешник» и другие.

В-третьих, в целевых группах наиболее значимым результатом, по определению, является выполнение задачи, достижение групповой цели. Это может быть оценено на основе нескольких качественных или количественных критериев. И наконец, в-четвертых, формирование групповых структур и достижение групповых целей связано с удовлетворением — неудовлетворением личных потребностей и потребностей, связанных с выполнением задач членов группы, которые, в свою очередь, связаны в большей или меньшей мере со сплоченностью группы.

Под *структурой малой группы* понимается совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами. Поскольку основными сферами активности индивидов в малой группе являются совместная деятельность и общение, при исследовании малых групп наиболее часто выделяют структуру связей и отношений, порождаемых совместной деятельностью

(функциональных, экономических, управленческих), и структуру связей, обусловленных общением и психологическими отношениями (структуру эмоциональных отношений, коммуникативную, ролевую и неформально-статусную структуры).

При исследовании формальных групп и организаций принято выделять формальную и неформальную структуру группы.

Формальная (или официальная) структура группы — это совокупность устойчивых связей и отношений между индивидами, определяемая формальными предписаниями (должностными инструкциями, официальной структурой организации, формальным статусом индивидов), обеспечивающими группе целостность и самотождественность.

Основным элементом формальной структуры являются, прежде всего, производственные отношения. В определенных границах формальная структура группы остается неизменной, несмотря на то, что ее элементы меняют свои свойства, исчезают и появляются вновь (упразднение должностей, текучесть кадров и т. д.).

Неформальная (или неофициальная) структура — это реально складывающиеся в группе или организации устойчивые связи, взаимоотношения, структура общения и взаимного влияния. Для изучения неформальной структуры малой группы наиболее часто используют метод социометрии — количественного измерения эмоциональных отношений в малых группах (симпатии, неприязни, безразличия), предложенный Морено.

Социометрическая структура малой группы — это совокупность связей между ее членами, характеризуемых взаимными предпочтениями и отвержениями по результатам социометрического теста. В основе этой структуры группы лежат эмоциональные отношения симпатии и антипатии, межличностной привлекательности — отталкивания, популярности и непопулярности. Основными характеристиками структуры является:

- социометрический статус членов группы, т. е. положение, которое они занимают в системе межличностных предпочтений и отклонений;

- наличие микрогрупп, члены которых связаны отношениями взаимных предпочтений, и характер отношений между ними;
- относительное число взаимных предпочтений.

Коммуникативная структура малой группы — это совокупность связей между ее членами, характеризуемых процессами приема и передачи информации, циркулирующей в группе. Основными характеристиками коммуникативной структуры группы являются:

- положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации);
- частота и устойчивость коммуникативных связей в группе;
- тип коммуникативных связей между членами группы (централизованные или децентрализованные «коммуникативные сети»).

В группах с централизованными коммуникативными структурами прием и передача информации осуществляется через одного индивида, занимающего центральную позицию. Это способствует повышению управляемости группы и более быстрому решению простых задач. В группах с децентрализованными коммуникативными структурами участие индивидов в коммуникационном процессе распределено более равномерно.

Ролевая структура малой группы — это совокупность связей и отношений между индивидами, характеризуемых распределением между ними групповых ролей, т. е. типичных способов поведения, предписываемых, ожидаемых и реализуемых участниками группового процесса. При анализе группового решения задач часто выделяются различные типы лидеров: «генератор идей», «эксперт», «критик», «организатор», «мотиватор».

Структура социальной власти и влияния в малой группе — это совокупность связей между индивидами, характеризующая направленность и интенсивность их взаимного влияния в групповых взаимодействиях. Власть является необходимым элементом жизнедеятельности любой социальной системы (и малой группы в том числе). Роли властвующих выражаются в директивном воздействии на статус и поведение подчиненных.

Отношения индивида и группы; межгрупповые отношения

Между отдельными людьми и группой в целом складываются разнообразные индивидуально-групповые отношения. Положение индивида в группе определяется:

- **Статусом** –положением человека в системе межличностных отношений, определяющим его права, обязанности и привилегии.
- **Системой групповых ожиданий** – совокупностью мнений об ожидаемом поведении данного индивида в данной группе.
- **групповыми нормами.**

Статус **руководителя** или официального **лидера** закрепляет за ним функции управления, организации, координации деятельности всего коллектива. Он является внутренним центром управления. При благоприятных обстоятельствах у каждого человека есть возможность хотя бы на время стать лидером в группе и неплохо справляться с этими функциями (ситуативный лидер, лидер-вдохновитель, лидер-исполнитель).

Статус помимо официальных привилегий отражает **популярность индивида в группе** – положительное, отрицательное или нейтральное отношение группы к индивиду. Популярные личности обращают на себя внимание, являются признанными и любимыми. Тогда как при отрицательном отношении группы к человеку выражается нежелание взаимодействовать, избегание, общение сопровождается неприятными чувствами.

Система групповых ожиданий во многом определяется ролевыми функциями ее членов. Рассмотрим подробнее **групповые роли**.

«**Лидер**» группы должен восприниматься как «лучший из нас», он должен быть не только примером для группы, но и как бы символизировать ее «отца». Еще одной удачной, на наш взгляд, метафорой является представление лидера в виде дирижера оркестра. Быть лучшим необходимо для того, чтобы осуществлять эффективное управление и кооперирование работы группы. Если лидер не является экспертом относительно задач группы, то эти задачи или не будут выполнены, или будут выполнены крайне посредственно.

«Генератор идей» – это тот человек в группе, который высказывает больше всего интересных и полезных для группы идей.

«Критик» – это тот, кто чаще всего выступает в группе с критикой.

«Групповой шут» – эта роль определяется как роль человека, который в группе чаще всего вызывает смех, веселит, шутит, создает хорошее настроение, развлекает своими высказываниями и действиями.

«Арбитр» – это человек, к которому чаще всего обращаются за советом и апеллируют в спорах и разногласиях.

«Козел отпущения» – чаще всего закрепляется за наиболее бесправным, покорным членом группы. Обычно на него все «сваливают», выражают претензии за некачественно невыполнение работы и др.

Групповые нормы – это нормы и правила поведения, при которых группа становится их источником для каждого ее члена.

«Конформные отношения» – это такие, когда группа оказывает на индивида сильное психологическое давление, вынуждая его вести себя не так как ему хочется, а так как нужно для большинства группы. Конформность – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок. Разница между нормативными и конформными отношениями заключается в том, что первые строятся на сознательной основе, а вторые – на бессознательной. Работоспособность группы в значительной мере определяется совместимостью ее членов.

Групповая **совместимость** – это такое сочетание психических особенностей каждого из участников группы, которое обеспечивает удовлетворенность совместной деятельностью и ее эффективность.

Межгрупповые отношения – это отношения между отдельными людьми и группами, между самими социальными группами. Они отражают интересы этих групп в обществе. Между социальными группами могут складываться отношения сотрудничества, кооперации и соперничества.

Межгрупповое **сотрудничество** предполагает, что две или несколько

социальных групп настроены на то, чтобы жить и работать вместе, всячески помогая и поддерживая друг друга.

Под **кооперацией** в межгрупповых отношениях понимается такое взаимодействие групп при котором, оставаясь в основном независимыми, социальные группы идут кое в чем на сотрудничество, стараясь вместе с тем не мешать достижению своих целей каждой группой.

Соперничество – это прямая межгрупповая конфронтация – соревнование, рассчитанное на то, чтобы превзойти, отодвинуть на второй план другую группу, не дать ей возможностей добиться своих целей.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение малой группы, назовите ее основные признаки, перечислите основные виды малых групп.
2. Назовите основные механизмы образования малых групп (формальных и неформальных).
3. Перечислите основные характеристики социометрической структуры малой группы.
4. Расскажите об основных типах коммуникативных структур малой группы.
5. Приведите примеры проявления феноменов группового давления и конформизма.
6. Раскройте понятие «лидерство», типы лидерства и основные факторы, определяющие феномен лидерства.

Практическая работа № 5.

Тема: Побочные» эффекты технического прогресса. Их социально-политическая природа

Цель: закрепить теоретические знания.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание на следующие теоретические аспекты:

1. Влияние научно-технического прогресса на общество.
2. Социальные последствия научно-технического прогресса.
3. Научно — технический прогресс и общество.
4. Научно — технический прогресс и экология.

Теоретический курс

Влияние научно-технического прогресса на человека, общество и экологию

Побочные эффекты научно-технического прогресса и социального развития это непредвиденные, «побочные» отрицательные результаты, связанные с появлением новых технологий и создающие серьезные угрозы жизни и здоровью, а также состоянию генетического фонда людей.

От первого копыа до создания искусственного интеллекта — научно-технический прогресс прошел тернистый путь развития. Зато сейчас мы наблюдаем автоматизацию и роботизацию практически всех сфер нашей жизни. Казалось бы, влияние научно-технического прогресса имеет только одни плюсы. Но так ли это на самом деле?

Научно технический прогресс и личность человека

Техника врывается в нашу жизнь стремительными темпами. Но противоречий не избежать, одно из них — научно технический прогресс и нравственность человека. Как бы грустно не звучало, но в нынешние дни технический прогресс берет верх над нравственным. А своими корнями он уходит еще в те времена, когда первобытный человек изобрел оружие. Именно

это открытие помогло одним племенам властвовать над своими врагами. Уже тогда начали нарушаться нравственные позиции.

Развитие технологий не только нарушает моральные принципы, но и отрицательно влияет на экологию. В свою очередь это влечет к ухудшению здоровья человека и, соответственно, развитию жестокости и эгоизма, алкоголизма и наркомании. Не забывайте, что создание новых технологий забирает десятки тысяч жизней людей, к примеру, авто- и авиакатастрофы.

Одно из наиболее важных открытий прошлого века — создание компьютера — понесло за собой и большой прогресс, и в то же время регресс. Ведь компьютеры вошли во все сферы нашей жизни, делая нас более пассивными. В последнее время участились заболевания, связанные с позвоночником, зрением, головным мозгом и психикой человека. Виной всему компьютер!

Уверены, что вы уже слышали это миллион раз, но повторимся вновь: с развитием научно-технического прогресса СМИ стали врагом №1 для человечества. Телевидение косвенно управляет умом большой аудитории, постепенно снижая нравственный уровень социума.

В список врагов также попадают книги, которые пропагандируют разврат, насилие и жестокость. Социальные сети тоже не отстают, а то и опережают. В целом, СМИ разными способами отводит глаза человека от реальных проблем, создавая псевдокартину мира.

Некоторые ученые утверждают, что автоматизация производства и развитие робототехники приблизит в будущем человека вновь к уровню обезьяны. Хотя нас терзают смутные сомнения, что человечество во имя нравственности откажется от всех прелестей научно технического прогресса: автомобилей и электрокаров, самолетов и атомных станций, список можно продолжать долго-долго...

Сейчас активно ведутся исследования и разработки в области искусственного интеллекта (ИИ). Причем он остается до конца не изученным, что неудивительно, ведь даже человеческий мозг успели изучить только 1/20

часть. Таким образом, создание ИИ может привести к глобальной проблеме — самые ужасные картины из фантастических фильмов воплотятся в реальность. Хотя в идеале, независимо от масштабов исследований, нравственный аспект должен преобладать. Именно он влияет на изобретение и общество в целом.

Научно — технический прогресс и общество

Развитие науки и техники связано неразрывно с прогрессом современного общества. Однако чрезвычайное повышение роли НТП не только положительно влияет на социум, но и усиливает его проблемы.

Таблица 3.- Научно — технический прогресс и общество

Сфера	Влияние	
	Положительное	Негативное
Экономическая	Роботы заменяют рутинный труда человека. Автоматизация и роботизация снижает трудоемкость, экономит время и предметы труда.	Падение нравственности и дисциплины, лень и снижение работоспособности человека. Увеличивается пропасть между богатыми и бедными. Деньги не делают общество счастливым, а более ненасытным.
Социальная	«Машина заменяет человека». Облегчение труда людей, увеличение роли сферы услуг и улучшение качества образования.	Потеря индивидуальности в связи с массовой технизацией. Люди все меньше выходят из дому и ведут малоактивный образ жизни.
Информационная	Упрощение жизни людей и улучшение процессов во всех сферах: торговле, финансовой деятельности, производстве и прочем.	Распространяется «изоляция индивида» — явление, когда человек общается опосредованно — через социальные сети, мессенджеры, электронную почту и т.д.
Политико-правовая	Разные государства все больше сотрудничают друг с другом, что приводит к прогрессу, а также экономической и технологической взаимозависимости.	В то же время наблюдается религиозная и межнациональная вражда, что в свою очередь усиливает напряженность между странами.

Духовная	Дальнейшая материализация культуры и ее составляющих.	Снижение уровня нравственности и духовности приводит к неспособности к нормальному взаимодействию и сотрудничеству.
Технологическая	Развитие новых технологий, направленных на защиту окружающей среды — электромобили, вторичное производство, солнечные батареи и т.д.	Возрастание мирового населения, массовые миграции из сельской местности в городские, а также урбанизация.

Только что вы наглядно увидели две стороны одной медали. В каком направлении будет двигаться социум дальше — всё зависит от него самого.

Научно — технический прогресс и экология

Влияние научно — технического прогресса на экологию началось из изучения взаимоотношения организмов с окружающей их средой. Отметим, что благодаря научному прорыву теперь мы можем смотреть каждое утро прогноз погоды, добываем полезные ископаемые и используем природные ресурсы для своих нужд.



Рисунок 7 – Научно-технический прогресс

Но в это же время нельзя не сказать об экологических проблемах, связанных со стремительным развитием промышленности:

- изменение климата;
- увеличение количества отходов;
- деградация биосферы;
- разрушение озонового слоя;
- сокращение полезных ископаемых;
- загрязнение Мирового океана и почвы;
- увеличение объема газов в атмосфере;
- потеря флоры и фауны.

Всё это влечет за собой жертвы, разрушение инфраструктуры и ухудшение качества жизни человека. Научно-технический прогресс — благо и враг человечества в одно и то же время. С одной стороны, он облегчает жизнь общества и улучшает производительность труда. С другой стороны, влияние научно-технического прогресса может быть непредсказуемым и привести к экологической, экономической, политической и духовной катастрофе.

Контрольные вопросы:

1. Побочные эффекты научно-технического прогресса
2. Влияние научно — технического прогресса на экологию
3. Научно технический прогресс и личность человека
4. Внезапное обрушение здания.
5. Аварии на коммунально-энергетических сетях.
6. Пожары и взрывы на объектах народного хозяйства.

Практическая работа № 6

Тема: Техногенные опасности и их источники

Цель: закрепить теоретические знания.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание на следующие теоретические аспекты:

7. Классификация ЧС техногенного характера
8. Характеристика аварий техногенного происхождения
9. Основные причины пожаров

Краткий теоретический курс

Классификация ЧС техногенного характера

Чрезвычайные ситуации техногенного характера весьма разнообразны как по причинам их возникновения, так и по масштабам.

Техногенные ЧС классифицируются по типам аварий и катастроф.

Наиболее типичными авариями являются:

10. Аварии на радиационноопасных объектах (РОО).
11. Аварии на химически опасных объектах (ХОО).
12. Аварии на пожаро- и взрывоопасных объектах.
13. Аварии на гидродинамически опасных объектах.
14. Аварии на транспорте (ж/д, автомобильном, воздушном, водном).
15. Аварии на коммунальных системах жизнеобеспечения.
16. Аварии с выбросом (угрозой выброса) биологически опасных веществ (БОВ).
17. Аварии на электроэнергетических системах.
18. Аварии на очистных сооружениях.
19. Внезапные обрушения зданий и сооружений.

Более 72 млн. человек в РФ проживает в зонах, где может возникнуть непосредственная угроза жизни и здоровью людей при авариях и катастрофах на потенциально опасных объектах.

Характеристика аварий техногенного происхождения

Аварии на радиационноопасных объектах (РОО).

Особую опасность для РФ представляют радиационно- опасные объекты. К РОО относятся: Предприятия ядерного топливного цикла: урановая промышленность, ядерные реакторы разных типов, предприятия по переработке ядерного топлива и захоронения радиоактивных отходов. Научно-исследовательские и проектные институты, имеющие ядерные установки. Транспортные ядерные энергетические установки. Военные объекты.

В настоящее время практически в любой отрасли хозяйства и науки во всё более возрастающих масштабах используются радиоактивные вещества и источники ионизирующих излучений. Особенно высокими темпами развивается ядерная энергетика. Атомная наука и техника таят в себе огромные возможности, но вместе с тем и большую опасность для людей и окружающей среды, о чем свидетельствуют аварии и катастрофы на атомных станциях в США, Англии, Франции, Японии и в СССР. Атомные установки эксплуатируются на ледоколах, на крейсерах и подводных лодках, в космических аппаратах.

Ядерные материалы приходится транспортировать, хранить, перерабатывать. Все эти операции создают дополнительный риск радиоактивного загрязнения окружающей среды, поражения людей, животных и растительного мира.

Радиационно-Опасные Объекты (РОО) - предприятие, на котором при авариях могут произойти массовые радиационные поражения. Радиационная авария - происшествие, приведшее к выходу (выбросу) радиоактивных продуктов и ионизирующих излучений за предусмотренные проектом пределы (границы) в количествах, превышающих установленные нормы безопасности.

Аварии на химически опасных объектах (ХОО).

Химически опасный объект (ХОО)- предприятие народного хозяйства, при аварии или разрушении которого могут произойти массовые

поражения людей, животных, растений аварийно-химически опасными веществами (АХОВ).

Аварийные выбросы ХОВ могут произойти при повреждениях и разрушениях ёмкостей при хранении, транспортировке или переработке. Кроме того, некоторые нетоксичные вещества в определенных условиях (взрыв, пожар) в результате химической реакции могут образовать химически опасное вещество.

В народном хозяйстве РФ имеется много предприятий, которые производят или используют ХОВ (в 500 населённых пунктах РФ размещено около 2000 предприятий, использующих или производящих ХОВ).

Главный поражающий фактор при авариях на ХОО - химическое заражение приземного слоя атмосферы, приводящее к поражению людей, находящихся в зоне действия ХОВ.

Его масштабы характеризуются размерами зон заражения. Различаются следующие зоны: смертельных токсодоз, выводящих из строя, и пороговых токсодоз.

Типовые ХОО подразделяются по признакам: количество, токсичность технология хранения ХОВ, а по производственному признаку на производящие и потребляющие ХОВ.

В химических отраслях аварии **делятся на две категории:**

Аварии в результате взрывов, вызывающих разрушение технологической схемы, инженерных сооружений, вследствие чего полностью или частично прекращён выпуск продукции и для восстановления требуются специальные ассигнования от вышестоящих организаций.

Аварии, в результате которых повреждено основное или вспомогательное техническое оборудование, инженерные сооружения, вследствие чего полностью или частично прекращён выпуск продукции и для восстановления производства требуются затраты более нормативной суммы на плановый капремонт, но не требуются специальные ассигнования вышестоящих инстанций.

Аварии на пожаро- и взрывоопасных объектах

Пожары и взрывы самые распространенные ЧС в современном индустриальном обществе.

Пожаро- и взрывоопасные объекты - это предприятия, на которых производятся, хранятся, транспортируются взрывоопасные продукты или продукты, приобретающие при определённых условиях способность к возгоранию или взрыву.

К ним относятся производства, где используются взрывчатые и имеющие высокую степень возгораемости вещества, а также ж/д и трубопроводный транспорт. **Особенно опасны:**

Нефтеперерабатывающие заводы, химические предприятия, нефтепроводы, склады нефтепродуктов.

Лесопильные, деревообрабатывающие, столярные, модельные производства.

Основными причинами пожаров являются: неосторожное обращение с огнем, нарушение правил пожарной безопасности, умышленный поджог, курение, неисправное электрооборудование, неумелое обращение с электроприборами.

Относительный уровень потерь от пожаров в России самый высокий среди высокоразвитых стран мира. Он превышает сопоставимые показатели потерь Японии в 3,5 раза, Великобритании - в 4,5 раза, США в 3 раза, а показатели гибели людей в результате пожаров - в 4-9 раз.

Аварии на транспорте.

Стремительно возрастают частота и тяжесть аварий и катастроф на транспорте. Они могут быть двух типов:

Происходящие на производственных объектах, не связанных с перемещением транспортных средств (депо, станции, порты, аэровокзалы.

На транспортных средствах, во время их движения.

Первый тип носит общий характер, второй - специфический, связанный с тяжёлыми последствиями. В РФ эксплуатируется:

83.7 тысяч километров ж/д путей;
387 тысяч километров автодорог;
82 тысяч километров речных и морских судоходных путей;
1400 тысяч километров маршрутов аэрофлота.

Основными причинами аварий и катастроф на ж/д транспорте являются неисправности пути, подвижного состава, средств сигнализации, централизации и блокировки, ошибки диспетчеров, невнимательность и халатность машинистов.

Около 75 % всех ДТП происходят из-за нарушения водителями Правил дорожного движения. Наиболее опасным видом нарушений остаётся превышение скорости, выезд на полосу встречного движения, управление автомобилем в нетрезвом состоянии. Каждое десятое ДТП - по вине пьяного водителя.

Особенность ДТП состоит в том, что 80% раненых погибает в первые 3 часа. Кровопотери в течение первого часа бывают столь велики и сильны, что даже блестяще проведенная операция оказывается бесполезной. Здесь очень важна первая доврачебная помощь.

Аварии на коммунальных системах жизнеобеспечения

К ним относятся: аварии в канализационных системах с массовым выбросом загрязняющих веществ; аварии на тепловых сетях (системах горячего водоснабжения в холодное время года); аварии в системах снабжения населения питьевой водой; аварии на коммунальных газопроводах. Эти аварии стали обыденным явлением в нашей жизни. В России "замерзают" не только отдельные жилые дома, школы, вузы, но и целые города.

Аварии с выбросом (угрозой выброса) биологически опасных веществ

Аварии с выбросом (угрозой выброса) БОВ - аварии с выбросами, которые могут быть возбудителями бактериальных заболеваний для поражения людей (чума, сибирская язва, холера, туляремия, бруцеллёз), возбудителями вирусных заболеваний (натуральная оспа, жёлтая лихорадка). Биологическим фактором поражения животных могут быть возбудители

ящура, чумы крупного рогатого скота, сибирской язвы и др. заболеваний; для уничтожения растений - возбудители ржавчины хлебных злаков, фитофтороза картофеля, позднего увядания кукурузы и других культур; насекомые вредители с/х растений, гербициды и другие химические вещества.

Существенной особенностью биологического (бактериологического) оружия является наличие скрытого периода действия, в течение которого пораженные остаются в строю и выполняют свои обязанности, а потом внезапно заболевают. Скрытый период может быть различным, например, при заражении чумой и холерой он может длиться от нескольких часов до 3 суток, туляремией - до 6 суток, сыпным тифом - до 14 суток.

Болезнетворные микробы не могут быть обнаружены органами чувств человека. Это возможно только с помощью технических средств неспецифической бактериологической (биологической) разведки.

Аварии на электроэнергетических системах, на очистных сооружениях, и внезапные обрушения зданий и сооружений

К числу аварий на электроэнергетических системах относятся:

1. аварии на автономных электростанциях с длительным перерывом электроснабжения всех потребителей;
2. аварии на электроэнергетических системах (сетях) с длительным перерывом электроснабжения основных потребителей или обширных территорий;
3. выход из строя транспортных электроконтактных сетей.

Основными причинами аварий на электроэнергетических системах являются: износ оборудования, нарушение правил эксплуатации и техники безопасности, стихийные бедствия типа: мощный ураган, наводнение, землетрясение, сильный снегопад и др.

К числу аварий на очистных сооружениях относятся: аварии на очистных сооружениях сточных вод промышленных предприятий с массовым выбросом загрязняющих веществ; аварии на очистных сооружениях

промышленных газов с массовым выбросом загрязняющих веществ и аварии на очистных сооружениях с фекальными отходами.

Опасность в залповых выбросах, отравляющих или токсичных веществ в ОС естественно отрицательно влияет на персонал. Такие аварии могут стать источником заболеваний опасными инфекционными болезнями людей и животных.

Внезапные обрушения зданий и сооружений

В последние годы не только в России, но и во всем мире имеют место внезапные обрушения зданий и сооружений. В их числе:

обрушение элементов транспортных коммуникаций;

обрушение производственных зданий и сооружений;

обрушение зданий и сооружений жилого, социально- бытового и культурного назначения.

Так, 14.02.2004 г. в Москве обрушился Аквапарк. В результате погибло 26 и пострадало 130 человек.

23.02.2006 г. рухнул купол "Басманного" рынка в Москве. Погибло 68 человек, 22 человека оказались в больнице.

Основными причинами трагедий являются: проектно- производственные дефекты, грубое нарушение правил эксплуатации и безопасности труда, низкое качество и несвоевременный ремонт коммуникаций, зданий и сооружений.

В настоящее время заметно возрос удельный вес аварий, происходящих из-за неправильных действий обслуживающего технического персонала (более 50 %). Часто это связано с низким уровнем профессионализма, а также неумением принимать оптимальные решения в сложной критической обстановке в условиях дефицита времени.

Аварии и катастрофы в РФ нередко являются следствием ведомственно- технократической стратегии, которая приводит к сооружению объектов с недостаточным количеством средств по обеспечению безопасности.

В итоге в РФ ежегодно тратится на ликвидацию последствий ЧС 12 % валового продукта. По прогнозам специалистов в будущем эта доля может вырасти до 45 %, что превысит такие статьи расходов, как здравоохранение и охрана ОС, вместе взятые.

Причины аварий и катастроф

В Российской Федерации (РФ) продолжает сохраняться тенденция ежегодного роста числа ЧС, обусловленных опасными природными явлениями, стихийными бедствиями, авариями и техногенными катастрофами. Растет ущерб этих происшествий. Остаются значительными санитарные и безвозвратные потери населения. Наносится вред окружающей природной среде.

В техногенной среде сохраняется высокий уровень аварийности, а по отдельным видам производства наблюдается ее рост, в том числе на системах жизнеобеспечения, магистральных трубопроводах.

Причинами этого являются:

Рост масштабов и сложности производства и сопутствующим ему наличием большого количества неблагоприятных факторов:

1. нерациональным, с точки зрения техногенной безопасности, размещением потенциально опасных объектов по территории страны;
2. низкими темпами внедрения ресурсо - и энергосберегающих, других технически современных и безопасных технологий;
3. просчетами в технической политике проектирования, строительства, модернизации и эксплуатации потенциально опасных объектов;
4. недостаточной развитостью транспортных и других коммуникационных сетей страны;
5. значительным прогрессирующим износом основных производственных фондов, достигающим в ряде отраслей 80- 100%;
6. снижением профессионального уровня работников и производственной дисциплины;
7. упадком проектно-конструкторского дела и качества труда;

8. увеличением объемов производства, транспортировки, хранения, другого использования опасных (вредных) веществ, материалов и изделий;
9. отсутствием или низким качеством систем контроля обстановки по опасным факторам и оповещения о ней, систем диагностики, локализации или подавление аварийных ситуаций, других систем технологической безопасности;
10. снижение уровня техники безопасности, недостатком средств защиты персонала;
11. сокращение числа работников сферы обеспечения безопасности и объектовых аварийно-спасательных сил;
12. недостаточным охватом экспертизой проектов потенциально опасных объектов.

Техногенная сейсмичность

Опасности и угрозы приобретают все более комплексный, взаимоувязанный характер. Одна угроза порою влечет за собой целую цепочку других. Войны приносят чрезвычайные ситуации в техногенной, социальной, экологической сферах. Техногенные катастрофы индуцируют природные катаклизмы, и, наоборот, природные бедствия влияют на техногенную и пожарную безопасность.

Хозяйственная деятельность человека активизирует развитие природных процессов и вызывает новые, ранее несвойственные территории процессы. Это может привести к возникновению природно-техногенной опасности, т.е. к ситуации, когда относительно слабое природное воздействие вызывает серьезную технологическую аварию (скажем, деформация грунта нефтепровода).

Наиболее опасные природно-техногенные процессы – наведенная сейсмичность, опускание территорий, подтопление, карстово-суффозионные провалы, наводнения вызванные нарушением целостности гидротехнических сооружений, обрушение земной поверхности над старыми горными

выработками, в том числе в результате подтопления территории после ликвидации горных производств и остановки водоотлива, подтапливание территории. Можно выделить пять основных видов воздействия человека на природу, которые способны спровоцировать землетрясения:

1. строительство крупных водохранилищ;
2. закачка флюида в недра Земли;
3. откачка углеводородного сырья из пластов Земли;
4. горные работы (шахты или карьеры);
5. подземные ядерные испытания.

Космические природно-техногенные и техногенные опасности

Объекты современной и перспективной ракетно-космической техники (РКТ), являются основными и потенциально опасными, представляющими серьезную экологическую опасность вследствие значительных запасов высокоэнергетического химического топлива.

РКТ оказывают негативное воздействие на приземную атмосферу как при эксплуатации, так и при ликвидации и утилизации. Наличие на борту космических аппаратов ядерных источников энергии, ядерного топлива и радиоактивных материалов создает угрозу загрязнения приземной атмосферы, а также поверхности Земли при аварийных ситуациях.

Вопросы для теоретической самоподготовки:

1. Чрезвычайные ситуации техногенного характера (определение, виды, опасность; потенциально опасные объекты вашего региона).
2. Авария на химически опасном объекте (ХОО).
3. Авария на радиационно-опасном объекте (РОО).
4. Гидродинамическая авария.
5. Аварии на транспорте: железнодорожном, автомобильном, воздушном, водном, возможные аварии и сбои в работе метрополитена.

Практическая работа № 7

Тема: Психологические особенности лидерства в коллективе. Типы и функции лидер. Основные качества лидера

Цель: закрепить теоретические знания.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание на следующие теоретические аспекты:

1. О требованиях, которые предъявляют к лидеру.
2. Личностные свойства лидера.
3. Типы лидерства в организации, принципы их классификаций.
4. О роли лидера в организации.
5. Стили руководства и организаторские способности.

Лидерство как социальная роль

Лидер - человек, играющий в группе ключевую роль в отношении направления, контроля и изменения деятельности других членов группы по достижении групповых целей. Быть лидером означает быть способным внести наибольший вклад в достижение общей цели, помочь другим поверить в ее достижимость и помочь им получить удовлетворение от достигнутого. Если конкретная группа нацелена на выполнение какой-либо задачи, ее лидер должен в большей степени, чем другие, быть способным к ее выполнению. Знание основных характеристик лидерства как социально-психологического явления, а также характеристик и свойств лидера - обязательная составная часть курса психологии общения; свойства и характер деятельности лидера необходимо знать всем специалистам, которым приходится иметь дело с управлением персоналом, с организацией оптимального взаимодействия в коллективе.

Индивидуальное исполнение человеком той или иной роли имеет определенную «личностную окраску», зависящую прежде всего от его знаний и умения находиться в данной роли, от ее значимости для него, от стремления

в большей или меньшей степени соответствовать ожиданиям окружающих. Различают роли социальные, обусловленные местом индивида в системе объективных социальных отношений (роли профессиональные, социально-демографические и др.), и роли межличностные, определяемые местом индивида, в системе межличностных отношений (лидер, отверженный и др.).

Выделяют также роли активные, исполняемые в данный момент, и латентные, не проявляющиеся в данной ситуации. Кроме того, различают роли официальные (конвенциональные), связанные с официальными требованиями организации, в которую входит субъект, и стихийные, связанные со стихийно возникающими отношениями и видами деятельности. Лидерство представляет собой разновидность социальной роли.

Некоторые люди оказываются лидерами в результате формального назначения или выборов; другие - в результате неформального внутригруппового взаимодействия. То, какими качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим лидером, во многом зависит от ситуации, - указывает Д. Майерс. Человек, прекрасно подходящий на роль лидера команды инженеров, может быть очень плохим руководителем группы, работающей в торговле. Некоторые люди прекрасно справляются с обязанностями целевых лидеров: организуют работу, устанавливают стандарты и концентрируют внимание на достижении поставленной цели. Другие незаменимы в качестве социальных лидеров, когда необходимо организовать командную работу, уладить конфликт и оказать поддержку. В современной социальной психологии известны классификации лидеров.

По функции можно выделить следующие их типы:

1. Лидер-организатор. Нужды коллектива воспринимает как свои собственные, активно действует для их удовлетворения. Оптимистичен; считает, что большинство проблем разрешимо. Привлекает других тем, что, по общему мнению, он никогда не станет предлагать пустое дело. Умеет убеждать, склонен поощрять, неодобрение (если в нем есть нужда), выражает, не задевая чужого достоинства. Оказывается на виду в любом

неформальном коллективе.

2. Лидер-творец. Привлекает к себе окружающих своей способностью видеть новое, разрешать неразрешимые проблемы. Не склонен командовать, а лишь приглашает к обсуждению. Способен поставить задачу таким образом, что она заинтересует и привлечет людей.

3. Лидер-борец. Волевой, уверенный в своих силах. Склонен первым идти навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Отстаивает то, во что верит; неуступчив. Однако не всегда действует обдуманно; предпочитает «безумство храбрых».

4. Лидер-дипломат. Если бы он использовал свои способности во зло, то его вполне можно было бы назвать мастером интриги. Опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, всегда в курсе сплетен

5. Лидер-утешитель. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию. Привлекает людей тем, что готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно.

Другая классификация затрагивает содержание лидерской деятельности.

1. Деловое лидерство характерно для формальных групп, решающих производственные задачи. В его основе такие качества как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, наибольший опыт в данной области деятельности. Такой лидер может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела. Деловое лидерство означает способность руководить. «Деловой лидера» - это своего рода «руки группы».

2. Эмоциональное лидерство возникает в неформальных группах на основе человеческих симпатий, притягательности лидера как участника межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта. Эмоциональный лидер - это человек, к которому каждый человек в группе может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку». Такого лидера можно назвать

«сердце группы».

3. Информационное лидерство предполагает умение все знать, все объяснить, всегда найти нужную информацию; такой лидер обладает большой эрудицией. Информационный лидер - это «мозг группы».

Оптимальным является сочетание всех этих трех компонентов лидерства у одного человека (*универсальный лидер*), но это встречается редко. Чаще можно найти сочетание не трех, а двух таких компонентов: например, эмоционального и делового, информационного и делового.

Кроме этого, существует классификация лидеров по исполняемым ролям, которую предложил Л. И. Уманский:

- 1) **организатор** (функция групповой интеграции);
- 2) **инициатор** (выдвижение идей и решение новых проблем);
- 3) **генератор** эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы);
- 4) **эталон** (образец, идеал, «звезда»);
- 5) **мастер** (специалист в каком-то виде деятельности);
- 6) **эрудит** (отличается обширными знаниями).

Выделяют еще ситуативное лидерство, которое по природе своей может быть деловым и эмоциональным. Такое лидерство ограничено во времени, потому что проявляется только в определенной ситуации и исчезает, когда ситуация исчерпана.

Существует упрощенное понимание отношений лидера и группы, согласно которому неформальную группу возглавляет лидер, а формальную - руководитель. Лидера никто не назначает, он «выбирает себя сам», занимая или завоеывая в группе такое место, что все остальные признают его первенство в принятии управленческих решений. Руководитель же - лицо, назначенное на определенную должность.

В действительности, функции неформального лидера и формального руководителя в коллективе нередко совпадают. Ситуация, при которой неформальным лидером в коллективе является один человек, а официальным

руководителем - другой, характеризуется отсутствием авторитета у руководителя и большими трудностями в осуществлении руководящих функций.

Стили руководства и организаторские способности

Ядром психологической структуры личности руководителя являются, безусловно, организаторские способности. Специалисты (школа проф. Л. И. Уманского) выделяют здесь три основные подструктуры.

1. Организационная проницательность. В обыденном языке она определяется как «чутье» менеджера, включающее:

- А. *психологическую избирательность* (внимание к тонкостям взаимоотношений, синхронность эмоциональных состояний руководителя и подчиненных, способность поставить себя на место другого);
- В. *практическую направленность интеллекта* (прагматическую ориентацию менеджера использовать данные о психологическом состоянии коллектива на решение практических задач);
- С. *психологический такт* (т. е. способность соблюдать чувство меры в своей психологической избирательности и прагматической ориентированности).

2. Эмоционально-волевая действенность. Это тот самый гипнотизм «влиятельности», способность воздействовать на других волей и эмоциями. Она складывается из таких факторов, как:

- А. энергичность, способность «заражать» и заряжать подчиненных своими желаниями, устремленностью, оптимизмом в продвижении к цели;
- В. требовательность, способность добиваться «своего» при психологически грамотной постановке и реализации требований к подчиненным; критичность, способность обнаружить и адекватно оценить отклонения от намеченной программы в деятельности исполнителей.

Склонность к организаторской деятельности. Она включает:

- готовность к организаторской деятельности, начиная от мотивационных факторов и заканчивая профессиональной подготовленностью;
- самочувствие в процессе организационной деятельности, т. е. «тонус»

(стеничность чувств), удовлетворенность и работоспособность.

От степени развитости перечисленных психологических структур зависит психологический тип руководителя и, естественно, его индивидуальный стиль руководства.

Итак, управляя коллективом, руководитель пользуется тем или иным *стилем руководства* - определенной совокупностью приемов, методов и межличностных отношений, позволяющей выстроить соответствующую модель общения с коллективом. Стиль руководства стал объектом научного внимания в 30-х годах прошлого века. Первое экспериментальное исследование стилей руководства было проведено американским психологом Куртом Левиным (1890-1947) в 1938 году. В ходе этого исследования были выделены три основных стиля руководства, знание которых сохраняет свое значение и в наши дни:

- Авторитарный стиль
- Демократический стиль
- Попустительский стиль

Для **авторитарного стиля** характерно жесткое управление и всеобъемлющий контроль. Руководитель, практикующий такой стиль, нередко допускает нетактичные замечания в адрес одних подчиненных и беспричинные, необоснованные похвалы других. Авторитарный руководитель не только определяет общие цели деятельности и задание, но и указывает способы выполнения его, а также жестко решает, кто с кем будет работать. Руководитель полагает, что не может положиться на самостоятельность и ответственность рядовых членов коллектива, заранее считая, что эти качества развиты очень плохо. Всякие проявления инициативы со стороны подчиненных авторитарный руководитель пресекает, рассматривая ее как недопустимое самоуправство.

Авторитарный руководитель оценивает успехи подчиненных субъективно, адресуя упреки (или похвалу) исполнителю как личности. При авторитарном стиле руководства в группе (коллективе) отмечаются

проявления враждебности во взаимоотношениях; перед руководителем наблюдается покорность и заискивание. Таким образом, авторитарный стиль руководства имеет много недостатков. Существуют, однако, обстоятельства, при которых авторитарный стиль оказывается наиболее плодотворным и адекватным. Способность руководителя взять на себя персональную ответственность, особенно в критической ситуации, - это несомненное его достоинство.

При **демократическом стиле** руководства группа активно участвует в обсуждении хода предстоящей работы, особенностей ее организации. В случае успеха или, наоборот, провала в работе оцениваются факты, а не личность. В результате у рядовых членов группы (коллектива) развивается уверенность в себе, стимулируется самоуправление. В коллективе возрастает активность, общительность и доверительность взаимоотношений. Члены коллектива проявляют живой интерес к работе, позитивную внутреннюю мотивацию деятельности. Их отличает групповая сплоченность, чувство гордости общими успехами, взаимопомощь и дружелюбие во взаимоотношениях. Значительно повышается качество и оригинальность выполнения заданий.

Демократический стиль руководства считается оптимальным, но в некоторых случаях (например, в экстремальных ситуациях, когда срочность и решительность действий важнее, чем демократичность принятия решений) более эффективным оказывается авторитарный стиль.

Попустительский (либеральный) стиль руководства считается наихудшим. В этом случае руководитель практически самоустранивается от своих управленческих функций и избегает брать на себя какую-либо ответственность. Подчиненные не только решают сами возникающие перед ними проблемы, но и имеют возможность не особенно считаться с мнением своего руководителя. При всех очевидных недостатках этого стиля, положительным является то, что инициатива подчиненных не подавляется. Но при попустительском стиле руководства рядовые члены коллектива

отмечают низкую удовлетворенность работой, хотя и они не несут ни перед кем никакой ответственности, а сам объем выполняемой работы снижается.

Кроме этих, традиционно выделяемых стилей, некоторые авторы перечисляют еще несколько. Так, А.В.Морозов приводит, помимо всех этих перечисленных, следующие стили:

Коллегиальный. Руководитель стремится по всем вопросам Советоваться с коллективом, всерешать коллективным обсуждением и голосованием. Конечно, узнать мнение коллектива бывает полезно, но при таком стиле нередко даже вопросы, вовсе этого не требующие, часто выносятся на коллективное обсуждение. Данный стиль отражает боязнь ответственности со стороны руководителя.

Плановый. Для руководителя этого стиля главное - план, программа. Руководитель такого стиля очень много уделяет внимания всевозможным планам и программам, считает, что главное - их своевременное выполнение. Конечно, управление на основе четкого, глубоко проработанного плана - весьма положительное качество. Однако слишком точное, излишне пунктуальное следование плану часто противоречит оперативному реагированию на ситуацию. Руководитель сам себя лишает возможности для маневра, проявления инициативы. Следует помнить, что коренной порок такого руководства состоит в том, что любая попытка улучшить, изменить план приводит к разрушению самого плана.

Авральный. Этот стиль в народе называют «режим ошпаренной кошки». Руководство такого стиля предполагает достижение цели любой ценой, в условиях спешки и кампанейщины. Конечно, способность руководителя мобилизовать себя на решение приоритетной задачи - важное достоинство, но когда авральные ситуации фактически становятся нормой, из блага это качество превращается в бедствие для коллектива. Работа выполняется быстро, но плохо; с неизбежностью возникают конфликты.

Регламентирующий (контролирующий) - нечто среднее между авторитарным и плановым стилем, составляет противоположность

либеральному. Характерна постоянная регламентация того, что необходимо делать, как и в какие сроки. Это создает нервную обстановку в коллективе; подробная регламентация работы не оставляет времени и сил для работы.

Перестроечный. У руководителя этого стиля всегда масса идей и проектов. Цели постоянно видоизменяются, подразделения получают все новые и новые задания, противоречащие предыдущим. Организация такого руководителя постоянно находится как бы в состоянии налаживания дел. Хотя умения изменять и совершенствовать работу - это несомненное достоинство, при таком стиле руководства перестройка совершается по сути дела ради перестройки и в ущерб продуктивности.

Консервативный. Это стиль руководителя, который во главу угла ставит незыблемость традиций, принципов, ритуалов, способов решения управленческих задач. Такой стиль создает уверенность в стабильности, коллектив кажется устойчивым, но при этом руководитель, а вместе с ним и коллектив оказываются неспособными следовать веяниям времени.

Дипломатический. Руководитель такого стиля славится своей способностью договариваться, решать проблему там, где, кажется, нет для этого никаких реальных возможностей. Главная ставка делается на дипломатические способности руководителя, на его личные контакты, а часто и личные связи. Но гибкость поведения такого руководителя часто превращается в демагогию. Руководитель дипломатического стиля часто меняет свои требования, указания так, как ему это выгодно исходя из складывающейся ситуации.

Документальный. В работе любого руководителя большую роль играет работа с документами, ведение документооборота. Но у руководителя этого стиля документы, служебные бумаги затмевают все. Он придает исключительно большое значение документам, письменным распоряжениям и вследствие этого скатывается к «бумаготворчеству». Тратя много сил и времени на подготовку различного рода документов и справок, такой руководитель стремится перестраховать себя на случай всяких проверок, но у

него уже не остается времени на живое общение с коллегами, на непосредственное руководство коллективом.

Лидерский. Стиль характеризуется тем, что руководитель отличается именно сильными свойствами неформального лидера. Он увлекает, вдохновляет коллектив на решение тех проблем, в возможность решения которых он глубоко верит; ему удастся убедить в этом, если не всех, то большинство членов коллектива. Лидеру присуща уверенность в себе. Он, как правило, обладает оптимизмом и проявляет его в решении тех проблем, которые стоят перед коллективом. При больших творческих способностях, он становится творческим руководителем коллектива. К недостаткам лидерского типа следует отнести то, что лидер часто пренебрегает административными средствами руководства коллективом, не все резервные возможности коллектива и особенно инициативных членов коллектива остаются использованными.

Административный. Стиль характерен для руководителей, которые строго следуют всем указаниям, распоряжениям, спущенным сверху, и доводят их выполнение до логического конца, чего бы это ни стоило. Руководитель-администратор способен настоять на своем, преодолеть сопротивление «инакомыслящих», используя свое административное давление. Худший вариант административного стиля характеризуется административным манипулированием, комбинированием «дел», «разрешением конфликтных ситуаций», источником которых часто является не кто иной, как сам руководитель-администратор. Возможно, к некоторым позитивным элементам этого стиля руководства коллективом следует отнести то, что он владеет знанием механизма административного управления организацией, знанием должностных инструкций и прочих атрибутов власти.

Эффективность того или иного стиля руководства зависит не только от наличной ситуации, но и от того, каким лидером по своим характеристикам является руководитель - целевым или социальным.

Целевые лидеры, как правило, авторитарны; этот стиль руководства «срабатывает» только в тех случаях, когда лидер достаточно умен для того, чтобы отдавать толковые приказы. Ориентированный на достижение определенной цели, такой лидер и внимание группы, и ее усилия тоже направляет на то, чего окружающие ждут от нее.

Социальным лидерам нередко присущ демократический стиль руководства, т. е. такой стиль, для которого характерно делегирование властных полномочий другим членам группы и их привлечение к участию в принятии решений. Члены группы, принимающие участие в принятии решений, обычно более удовлетворены своим положением. Известно также, что у работников, которые сами контролируют выполнение порученных ими заданий, мотивация достижений усиливается. Поэтому люди, ценящие командный дух и гордящиеся достижениями группы, при демократическом лидере реализуют все свои возможности.

Контрольные вопросы:

1. Основные психологические приемы, которые необходимы для успешного лидерства.
2. Значение лидерства, как вида социальной роли.
3. Функции лидера в управленческой иерархии.
4. Распознавать наиболее типичные ошибки лидера.

Практическая работа № 8

Тема: Основные функции управленческой деятельности, их психологическое содержание

1. Психологические особенности планирования
2. Психологический аспект организации как составной части управленческой деятельности
3. Психологические основы мотивирования
4. Психологические аспекты контроля

Теоретический материал

Главной фигурой процесса управления является руководитель. Соответствующие учебные курсы прочно вошли в практику подготовки управленческих кадров. В них обосновывается мысль, что, прежде чем руководить другими, он должен научиться управлять самим собой, должен уметь управлять личным временем, планировать свои дела и принимать конкретные решения, знать, когда, как и кому делегировать полномочия, как организовать свое рабочее место и рационализировать собственный труд, подготавливать и проводить индивидуальную беседу с подчиненным, вести деловые переговоры, деловые совещания и, наконец, как поддерживать и повышать свою работоспособность и контролировать результаты собственной деятельности, как улучшать и создавать свой имидж.

Однако главная задача руководителя при всем значении для него самопознания и самосовершенствования — все же не сосредоточение внимания на своих внутренних переживаниях, ведущее к полному отрешению от всех внешних объектов. Самосознание его — не самоцель, а лишь средство для достижения цели, которой являются *познание и реализация своих основных задач по руководству другими людьми, исполнителями.*

Кроме методов самосовершенствования руководитель должен хорошо знать свои основные функции, задачи своей профессиональной деятельности, а также условия их психологического обеспечения. Каковы же эти задачи и функции?

1. Основные функции управленческой деятельности

Эти задачи, или функции, — результат длительного практического опыта управленческой деятельности, в результате теоретического осмысления которого и были выделены однородные, повторяющиеся, устойчивые действия. Именно эти универсальные действия и составляют основное содержание труда профессионального менеджера, именно они обеспечивают перевод рабочей группы, организации из одного состояния в другое, успешное движение группы, организации к достижению их целей.

В теории управления различают две группы таких задач — специальные и общие.

Специальные задачи — технические, кадровые, финансовые. У каждого менеджера они свои, именно они создают специфику каждого вида управленческой деятельности, определяют различия между управлением в промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве, сфере образования, здравоохранения и т.д.

Общие задачи соответствуют основным целям любой управленческой деятельности, ее основным этапам. В качестве главных выделяют четыре такие задачи:

- планирование, т.е. определение целей, выбор методов их достижения;
- организация — распределение работ среди подчиненных, организационных структур, отделов, бригад и т.п.; координация индивидуальных действий, систематическое консультирование работников;
- мотивирование — поддержание необходимого уровня активности работников с помощью материальных и моральных стимулов; обеспечение дисциплины, установленного порядка поведения людей; «управленческая психотерапия»;
- контроль — надзор, проверка хода и результатов исполнения поставленных задач; оценка эффективности деятельности, ее корректировка.

Выполнение указанных основных функций предусматривает использование столь же универсальных механизмов, без которых осуществление управленческой деятельности невозможно:

- сбор и анализ информации, т.е. обмен сведениями между людьми; сбор сообщений, их сохранение, осмысление, преобразование и передача;
- принятие решений, являющихся важнейшим продуктом управленческого труда; решения принимаются на основе обработки имеющейся информации, выступающей в качестве предмета управленческого труда;
- осуществление связей, коммуникаций — специфическая форма взаимоотношений людей, на которую опирается управленческое общение, прежде всего для передачи деловой информации от человека к человеку; решающую роль в коммуникациях играют сегодня печать, радио, телевидение, Интернет;
- распределение ответственности, делегирование полномочий по принятию решений и управлению.

В дальнейшем указанные функции и механизмы их выполнения будут рассмотрены более подробно, причем при их анализе будет особо выделяться психологический аспект их осуществления. Начнем с рассмотрения функции планирования, которая является исходным моментом в любой управленческой деятельности.

2. Психологические особенности планирования

Планирование — начало и основа управленческой деятельности. Оно было известно уже древним мыслителям — римский философ *Луций Сенека* (4-75) говорил, что для корабля при отсутствии гавани никакой ветер не будет попутным. С помощью планирования связываются воедино прошлое, настоящее и будущее, поскольку, планируя, мы используем опыт, накопленный в прошлом, опираемся на свои существующие сегодня возможности и рассчитываем на удовлетворение наших растущих потребностей в будущем.

Планирование начинается с постановки цели. Наиболее обобщенную цель иногда называют *миссией*, ориентиром, на который направлены все другие, более конкретные цели организации.

В успешных японских фирмах задачи планирования решаются в форме провозглашения «символов веры», «кодексов чести» и т.п. Фирма «Мацусити дэнки» так формулирует цели для своих работников:

«Если ты совершил случайную ошибку, фирма простит тебя. Если же ты отступил от морального кодекса фирмы, тебе нет прощения.

Наши принципы: сознание своей ответственности *в деле прогресса и благосостояния нашего общества, посвящение себя дальнейшему развитию мировой цивилизации.*

Наше кредо: *прогресс цивилизации* — это не абстракция, все мы совместными усилиями вносим в него лепту. Каждый из нас должен постоянно помнить это. Всемерная преданность фирме — ключ к успеху».

Казалось бы, можно было бы предложить и более скромную цель — например, улучшение качества выпускаемой продукции. Но менеджерам фирмы, составившим Кодекс, эта скромная цель представляется недостаточной, поскольку она не может воодушевить людей. Поэтому они ставят перед своими работниками более высокую, вдохновляющую цель — *прогресс благосостояния общества, дальнейшее развитие мировой цивилизации.* И по-видимому, это психологически правильно.

Таким образом, стратегическая цель, на достижение которой направлена вся деятельность учреждения, должна иметь мотивирующий, стимулирующий, вдохновляющий характер и, кроме того, быть четко сформулированной, ясной для каждого работника. Это не может быть, например, получение максимальной прибыли, повышение уровня капитализации предприятия, стоимости его акций, увеличение выпуска производимой продукции и т.п., поскольку эти цели скорее тактические, чем

стратегические. Стратегическая же цель должна быть направлена на достижение важного *социального результата* — только в этом случае она будет иметь характер миссии.

Так, предприятие по выпуску противоугонных систем для транспортных средств не должно формировать в качестве своей общей цели победу в конкурентной борьбе за выпуск более надежных противоугонных средств, поскольку такая цель вряд ли будет способствовать надежной мотивации, — ведь после ее достижения вновь возникнет вопрос о новой цели. Поэтому для этой фирмы лучше сформулировать миссию как *вклад в решение острой социальной проблемы безопасности людей и их имущества*.

Конечно, миссия реализуется через систему частных, конкретных, тактических целей, целей второго уровня, представляющих собой конкретные, промежуточные состояния, которые должны быть достигнуты на длительном пути к высокой миссии.

Совокупность целей — общих и конкретных — важный источник мотивации, стимулирования трудовой активности. Они могут мобилизовывать не только сознательные, но и подсознательные ресурсы психологии работников.

Правильно сформулированные цели ориентируют человека на их осуществление в течение длительного, многолетнего срока. Современные системы управления, рассчитанные на повышение индивидуальной и групповой эффективности, на возникновение у людей «психологии успеха», обязательно предполагают тщательный, углубленный процесс планирования целеполагания.

Конечно, при проведении этой работы нужно учитывать уровень развития организации, условия ее развития. Не всегда удачным является вариант планирования, использующий какую-то внешнюю модель для определения того состояния, которое должно быть достигнуто. Такая модель планирования, основанная на сравнении с более успешными конкурентами, может породить у людей неоправданно высокие ожидания, за которыми может

последовать и тяжелое разочарование, если при таком планировании не учитывались конкретные условия организации. Именно поэтому модели планирования под девизом «Догоним и перегоним!..» часто оказываются неудачными.

Реальное достижение правильно поставленных целей обеспечивается решением соответствующих задач, которые выступают в системе планирования в качестве *целей третьего уровня*.

Таким образом, задачи — это конкретные действия для достижения целей первого и второго уровня. В отличие от целей задачи поддаются более или менее точному измерению: достижение задач измеряется объемами полученной прибыли, процентами роста объема выпускаемой продукции, сроками выполнения конкретных поручений и т.п.

Задачи закрепляются за конкретными людьми, а для их выполнения устанавливаются точные сроки.

Единство целей и задач и составляет содержание планирования. Планирование опирается на поставленную цель, обеспечение человеческими, материальными, финансовыми ресурсами, решение конкретных задач, в ходе которых используются имеющиеся ресурсы и достигаются поставленные цели.

К любому планированию предъявляются общие требования:

- *экономическая обоснованность*, т.е. достижение поставленных целей с наименьшими затратами ресурсов;
- *реалистичность*, т.е. соответствие конкретным возможностям отдельной личности, группы, организации;
- *гибкость*, т.е. учет возможных изменений условий в процессе реализации плана и обеспечение движения к цели при различных условиях.

Общие, перспективные планы на длительный период реализуются через оперативные, текущие планы, рассчитанные на квартал, месяц, неделю и даже на один день.

От рационального планирования во многом зависит эффективность деятельности руководителя, организации в целом.

Однако нельзя допускать абсолютизации планирования — ведь все предусмотреть, спланировать невозможно. Практический опыт показывает, что планировать следует лишь в расчете на использование 60% рабочего времени, оставшиеся 40% времени лучше оставлять в резерве и использовать его в зависимости от конкретной ситуации, предусмотреть все детали которой невозможно.

Однако руководитель может предельно ограничить сферу стихийного, случайного в жизнедеятельности своего учреждения, группы. Первым шагом в этом направлении является планирование, а вторым — организация.

3. Психологический аспект организации как составной части управленческой деятельности

Организация определяется как система действий по использованию трех основных компонентов хозяйственной деятельности — людей, материальных ресурсов и экономических взаимоотношений;

Из этих трех компонентов, как уже отмечалось, главным является первый, в том числе определение ответственности людей, использование человеческого фактора.

Важнейшими предпосылками успеха любой организации является оптимальное использование способностей людей, их стимулирование.

Это общее направление организационной деятельности реализуется через ряд ее конкретных форм:

- 1) создание организационной структуры предприятия, «служебной лестницы», иерархии работников;
- 2) систематический инструктаж, консультирование работников;
3. принятие управленческих решений, выдача распоряжений, приказов, командование;
4. делегирование полномочий, т.е. передача части функций руководителя нижестоящим руководителям или исполнителям.

Делегирование полномочий — это децентрализация управления, его необходимость увеличивается по мере роста масштабов управления. Но делегируются только некоторые полномочия, а всю ответственность за общее состояние дела продолжает нести руководитель.

Особую роль организации в управлении придавала, как отмечалось, так называемая бюрократическая школа управления, однако со временем обнаружились ее недостатки. Поэтому во второй половине XX в. стали появляться организации нового типа, главная особенность которых состояла в их большой гибкости, динамизме, способности к обновлению, восприятию инноваций.

Появление новых организационных структур на рубеже XX-XXI вв. было вызвано рядом причин:

- увеличение объемов информации и ускорение обмена ею между субъектами рынка, в связи с чем обнаружилась крайняя неповоротливость тяжеловесных бюрократических структур и недопустимость их дальнейшего сохранения;
- сокращение продолжительности жизни выпускаемых моделей товаров, вещей и продуктов и необходимость быстрого создания их новых образцов: в этих условиях необходимость многочисленных согласований для продвижения новых товаров, которая характерна для бюрократических структур, стала нетерпимой;
- изменение психологии работников, характера их трудовой мотивации в сторону усиления роли таких высших мотивов, как самореализация, самосовершенствование, возможность быстрого продвижения по служебной лестнице и т.п., которые трудно реализовывались в иерархических, бюрократических организациях.

В доинформационном обществе определяющим был принцип *«Каждому свое»*; в информационном обществе все прочнее утверждается иной принцип — *«Каждый должен знать столько, чтобы чувствовать себя самостоятельным, независимым от других»*.

В этих условиях появились новые типы организаций:

- организации типа *Ad hoc* (в пер. с лат. — на данный случай), т.е. организации, специально предназначенные для решения конкретной задачи. Их преимущество — возможность быстро приспосабливаться к нестандартным и сложным работам. При их комплектовании главным критерием работника считается его компетентность в данной проблеме, а не наличие у него тех или иных степеней и званий, особо ценимых бюрократическими системами. В таких организациях, как правило, вознаграждение и риски делятся поровну между всеми их членами. По *типу Ad hoc* часто создаются проектные, научно-исследовательские организации, цель которых — быстрое и качественное решение какой-либо конкретной задачи. Нередко такие организации возникают и существуют внутри уже сложившихся, стабильных академических или отраслевых научно-исследовательских институтов, хотя подобное сосуществование старых и новых структур не обходится без конфликтов между ними;
- близкие к организациям типа *Ad hoc* так называемые свободные организации. Их предназначение — предельно быстро, гибко приспосабливаться к меняющимся условиям рынка. К свободным относятся консалтинговые, компьютерные, медицинские, продюсерские, репетиторские организации.

Для них характерны отсутствие жесткой структуры, максимальное соответствие постоянно изменяющимся условиям и задачам. Статус работников здесь определяется их профессионализмом, инициативностью, способностью к самосовершенствованию. Среди факторов успеха этих организаций психологическая составляющая имеет первостепенное значение. Однако эти организации часто бывают плохо управляемыми, а диапазон их возможностей оказывается слишком узким.

Разновидностью свободных организационных систем являются *предпринимательские организации*, которые отличаются следующими особенностями:

- они рассчитаны скорее на имеющиеся человеческие возможности участников, чем на их финансовые или материальные ресурсы;
- использование человеческих ресурсов осуществляется, как правило, на краткосрочной основе;
- основной способ построения такой организации — сетевой, причем эффективность каждой ячейки этой сети всецело определяется предприимчивостью ее создателя;
- мотивация участников основывается на активном поиске возможностей для получения максимального результата;
- важнейшим организационным принципом является не координация деятельности из одного центра, как это имеет место в организациях традиционного типа, а индивидуальная инициатива.

Заключение

Техносфера, которая является частью биосферы, также представляет собой сложную систему с особой динамикой развития. Факторы, обусловившие ее появление, включают способность человека создавать сложные социальные структуры, а также изготавливать и использовать орудия труда. Техносфера продолжает развиваться, но вовсе не потому, что так решил человек, а потому, что появляются все новые полезные технологические инновации. Сегодня можно говорить о коэволюции человеческого сообщества и технологий.

Люди являются не столько создателями и управляющими техносферы, сколько одной из ее составляющих, и поэтому им следует делать все возможное, чтобы обеспечить ее дальнейшее существование. Делать это стоит хотя бы потому, что большая часть человеческих сообществ нуждается в техносфере для получения пищи, жилья и других ресурсов. Благодаря ее развитию человечество шагнуло далеко вперед и увеличило свою численность от нескольких десятков миллионов.

В связи с развитием техносферы перед нами встает целый ряд непростых задач, одна из которых заключается в расчете доступных нам возможностей проведения эффективных социально-экономических и политических мер с учетом данных условий.

Прежде всего мы должны постараться как можно лучше понять принципы функционирования этой новой и небывалой стадии в развитии нашей планеты, а для этого нам предстоит сделать еще очень многое.

Задачей, стоящей при выполнении практических заданий, является научить студента применять полученные им теоретические знания и добиться более глубокого понимания сущности всего спектра тем собранных для обсуждения, позволяющие закрепить навыки студентов по основам социального взаимодействия техносферной безопасности.

Список использованной литературы:

1. Андреева Г.М. Социальная психология, М.: Аспект-Пресс, 2010.
2. Журавлев, А.Л. Социально-психологическое пространство личности [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко.- М.: Институт психологии РАН, 2012. - 496 с.
3. Кочетков, В.В. Психология межкультурных различий [Электронный ресурс]: Учебник для вузов / В.В. Кочетков.- М.: Пер Сэ, 2006. - 416с.
4. Кравченко, А.И. Психология и педагогика [текст]: Учебник для вузов /- А.И. Кравченко.- М.: Инфра-М, 2011. - 399 с.
5. Кузнецов, И.Н. Деловое общение [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / И.Н. Кузнецов.-М.: Дашков и К, 2012. - 528 с.
6. Милорадова, Н.Г. Поведение людей в организации[текст]: Учеб.пособие / Н.Г. Милорадова. - М.: МГСУ, 2013. - 167 с.
7. Муранов Д.О. Проблема малой группы в социальной психологии. М.: Лаборатория книги, 2012.
8. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 2015. 800 с.
9. Поршнев, Б.Ф. Социальная психология и история[текст]: Б.Ф.Поршнев. – М.: ФЭРИ-В, 2006.
10. Самыгин, С. И. Деловое общение [текст]: Учеб. пособие / С.И. Самыгин, А.М. Руденко. 3-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2012. - 440 с.
11. Семечкин Н.И. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. – М.: Директ-Медиа, 2014.
12. Социальная психология: учебник / под ред. А.М. Столяренко. – 2-е изд., доп. – М.: Юнити-Дана, 2012.
13. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. С.279-281.
14. Социологическая энциклопедия. В 2-х томах. Т. 1. М.: "Мысль", 2003. С. 148.
15. Социология [текст]: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по программам бакалавриата и специалитета / Под ред. З. И. Ивановой. М:

МГСУ, 2013. - 199 с.

16. Цветков, В.Л. Психология конфликта. От теории к практике [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Цветков В.Л. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.- 183 с.
17. Шилова, Т.А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» / Шилова Т.А. - М.: Моск. гор.пед.ун-т, 2010. - 124 с.

